

Estado de desarrollo de la política de trabajo decente en Cundinamarca

Isia Mercedes Viatela Segura.

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD.

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios (EACEN).

Especialización en Gestión de Proyectos

Bogotá, 2017.

Isia Mercedes Viatela Segura.

c.c. 52500197

Trabajo de grado bajo la modalidad de monografía para optar al título
de Especialista en Gestión de Proyectos

Director

Óscar Andrés Benavides Parra

Esp. en Pedagogía para el Desarrollo del Aprendizaje Autónomo

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD.

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios (EACEN).

Especialización en Gestión de Proyectos

Bogotá, 2017.

Resumen

Este proyecto propone una batería de indicadores que permita estructurar un esquema de seguimiento y evaluación a todos los programas de inversión de la política pública de Trabajo Decente en Cundinamarca para medir su ejecución, evaluación de objetivos y logros.

El trabajo empleó la metodología de tipo cualitativo, además la investigación abordó el problema mediante revisión de literatura y la implementación de talleres aplicados a una población tripartita integrada por representantes del sector público, sindical y patronal, con el acompañamiento de la academia. Como resultado, se encontró que dicha política carece de promoción y sensibilización por parte de los actores responsables así como un incipiente apoyo por parte del Ministerio del Trabajo, quien se limita a delegar la función de implementación a los entes territoriales, lo que ha generado una desarticulada y deficiente implementación de la política. No obstante, Cundinamarca si ha tomado el rumbo correcto al generar un escenario propicio en los últimos tres (3) años buscando convertirse en pionera del Trabajo Decente en el país.

Descriptor palabras claves: derechos fundamentales del trabajo, diálogo social, formalización laboral, indicadores de trabajo decente y trabajo decente.

Abstract

This project proposes a set of indicators that allow structuring a monitoring and evaluation scheme for all investment programs of the public policy of Decent Work in Cundinamarca, to measure its execution, evaluation of objectives and achievements.

Using a qualitative methodology, the research addressed the problem through literature review and the implementation of workshops applied to a tripartite population composed of

representatives of the public sector, trade union, employers, with the support of the academy. iv

As a result, it was found that said policy lacks promotion and awareness on the part of the responsible actors and incipient support from the Ministry of Labor, which is limited to delegating the implementation function to the territorial entities, which has generated a disjointed and deficient implementation of the policy. However, Cundinamarca has taken the right course by generating a favorable scenario in the last three (3) years looking to become a pioneer of Decent Work in the country.

Keywords: fundamental rights of work, Social dialogue, labor formalization, decent work indicators and decent work.

Tabla de contenido

v

| | |
|---|----|
| Estado de desarrollo de la política de trabajo decente en Cundinamarca..... | 1 |
| Problema..... | 3 |
| Planteamiento..... | 3 |
| Formulación | 6 |
| Justificación | 6 |
| Objetivos..... | 7 |
| Objetivo general..... | 7 |
| Objetivos específicos..... | 7 |
| Marco Teórico..... | 8 |
| Antecedentes..... | 11 |
| Marco Legal | 14 |
| Internacional. | 14 |
| Nacional. | 20 |
| Constitución Política de Colombia.. | 21 |
| Leyes y decretos..... | 25 |
| Departamental. | 28 |
| Marco conceptual | 29 |
| Trabajo decente..... | 29 |
| Derechos fundamentales del trabajo | 37 |
| Diálogo social..... | 38 |

| | |
|---|----|
| Formalización laboral | 38 |
| Indicadores de trabajo decente | 39 |
| Indicadores de evaluación de la política de t.d. en Cundinamarca..... | 42 |
| Estado del arte política pública de t.d. | 57 |
| Concepto técnico | 57 |
| Ficha técnica..... | 59 |
| Avances de la política pública de t. d. 2016 y 2017..... | 63 |
| Evaluación del estado avance de la política pública t.d..... | 75 |
| Oportunidades de mejora para la gestión de la política pública t.d..... | 88 |
| Conclusiones | 93 |
| Opinión personal | 97 |
| Lista de Referencias | 99 |

| | |
|--|----|
| <i>Tabla 1.</i> Indicadores ODS Relacionados con Política Pública de Trabajo Docente..... | 43 |
| <i>Tabla 2.</i> Indicadores por Dimensiones de la Política Pública de Trabajo Docente..... | 46 |
| <i>Tabla 3.</i> Indicadores de gestión de la Política Pública de Trabajo Decente..... | 51 |
| <i>Tabla 4.</i> Concepto Política Pública de Trabajo Decente | 57 |
| <i>Tabla 5.</i> Ficha Técnica Política Pública de Trabajo Decente | 59 |
| <i>Tabla 6.</i> Estrategias SCDE en el Plan de Desarrollo Departamental relacionadas con la política pública de Trabajo Decente..... | 65 |
| <i>Tabla 7.</i> Metas de producto de la SCDE relacionadas con la política pública de Trabajo Decente | 68 |
| <i>Tabla 8.</i> Mapeo de actores de la política pública de Trabajo Decente | 69 |
| <i>Tabla 9.</i> Avance cualitativo por programa de inversión de la política pública de Trabajo Decente | 71 |
| <i>Tabla 10.</i> Evaluación del Estado de Avance de la política pública de Trabajo Decente..... | 82 |
| <i>Tabla 11.</i> Plan de Acción Política Pública de Trabajo Decente | 92 |

Con la presente monografía se busca dar a conocer el concepto, el estado y la proyección de uno de los aspectos de las políticas públicas que, en materia de trabajo, debe impulsar y proteger el Estado. En el caso que ocupa se desarrolla un enfoque en la política pública de trabajo decente que Cundinamarca debe asumir para promoverla, dentro de los lineamientos suscritos en los convenios que ha adquirido el Estado a nivel internacional y los desarrollos normativos que se han logrado en el país y que, en Cundinamarca, hacen parte del marco territorial donde se genera y desarrolla este proyecto de estudio.

Una “Política Pública de Trabajo Decente” implica la inclusión y la participación de las comunidades afectadas desde el momento de identificarla como problema y, sobre todo, en la búsqueda de las soluciones y las necesidades de su implementación. De tal manera que la interacción entre los actores involucrados en la política pública (comunidad, partidos políticos, instituciones, gremios, sindicatos, academia, personas u organizaciones, etc.), son el centro de la construcción de la misma. Por tal motivo, las administraciones nacionales, departamentales y locales deben introducirla en sus planes de desarrollo, encargándose la administración pública de su incorporación al plan de cada gobierno, convirtiendo dicha política en normas y programas, asignando presupuesto y convirtiéndola en objeto de seguimiento, evaluación y control.

Es así como en Cundinamarca el Plan de Desarrollo del Departamento 2016 – 2020 “*Unidos Podemos Más*” – incluye como una de las estrategias la implementación de la Política Pública de Trabajo Decente en el Departamento, la cual efectivamente se adoptó mediante la Ordenanza número 274 de 2015, con el fin de proporcionar a la comunidad cundinamarquesa una herramienta que contribuya a mejorar las condiciones laborales y sociales en el Departamento.

Decente en Cundinamarca logrado en los últimos tres (3) años. Para lograrlo se utilizará una metodología de trabajo que incluya el examen documental, bibliográfico y las actas de reuniones; evidenciando los logros alcanzados, las dificultades y las alternativas de solución.

La importancia de emprender un trabajo como este radica en la posibilidad de concretar indicadores de seguimiento y evaluación en forma oportuna y, de esa manera, lograr que los recursos públicos sean apropiados en forma estratégica.

La distribución del documento es la siguiente: el primer capítulo plantea el problema, su formulación y la justificación de su estudio; precisando además los objetivos generales y específicos. Luego, en el segundo capítulo, se presenta el marco teórico de la política pública empezando por los antecedentes y el marco legal que fundamenta, desde el ámbito internacional, nacional y regional dicha política, la cual se concreta en leyes, decretos y ordenanzas.

De todo lo anterior se llega al concepto de trabajo decente, tal como se entiende en esta monografía y cuya acepción es compatible con lo que determinó la Organización Internacional del Trabajo.

Sin embargo, este trabajo ofrece un anticipo novedoso de las políticas públicas al proponer indicadores de evaluación que serán luego formuladas en forma precisa y técnica por el ORMET Cundinamarca y el cual ha permitido mostrar el estado de arte de esta política en el momento actual, donde se evidencian los avances que ha tenido la misma a través de una evaluación hecha entre lo logrado en los años 2016 y 2017 y que ha permitido visualizar qué mejoras son posibles en la gestión de dicha política.

Finalmente se llegó a algunas conclusiones pertinentes como la siguiente: que es necesario y también posible establecer esquemas de articulación público/privada para consolidar una ruta de gestión en torno al Trabajo Decente.

El trabajo, en términos generales, no solamente es un aporte a la gestión de políticas públicas sino profesional y personalmente porque ha sido de gran utilidad el desarrollo de este ejercicio académico.

Problema

Planteamiento

Los altos niveles de informalidad empresarial y laboral en Colombia, la flexibilidad laboral y tercerización, a lo cual no escapa el departamento de Cundinamarca, han generado que las condiciones de los trabajadores no sean las adecuadas, como cuando un profesional no se desempeña en su especialidad, o un trabajo familiar no se remunera de forma adecuada.

En este sentido, la ausencia de garantías de los derechos de un trabajador como la afiliación al Sistema de Seguridad Social, el trabajo con los elementos de protección y seguridad adecuados, la afiliación sindical, entre otros, crea empleos de baja calidad; por ello es necesario determinar el estado de implementación de la política pública de Trabajo Decente en cuanto a las fases de desarrollo de una política pública, con el fin de evaluar los objetivos de la misma, reconocer sus logros y determinar la ejecución y eficiencia de la política pública de Trabajo Decente frente a la problemática que aborda.

De igual forma, se tienen en cuenta los principales indicadores de trabajo proporcionados por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, los cuales se basan en la Encuesta Continua de Hogares (ECH) y la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) de 2014 (DANE, 2017), las cuales presentan una “Tasa de subempleo subjetivo de Cundinamarca de 35.4%”. (p.1)

En este mismo sentido, la información laboral de Cundinamarca tiene tendencias hacia la baja 4 comparando los años 2015 y 2016.

Lo anterior se encuentra reflejado en una tasa de desempleo de 8,1% para el año 2016, en comparación al año 2015, en donde el desempleo en el departamento aumentó 0,2 puntos; complementando lo anterior y frente a 2010 esta cifra muestra una reducción de 2 puntos en la tasa de desempleo. Acompañando al aumento del desempleo en 2016, el número de ocupados disminuyó un 0,6% frente al año anterior, lo cual representa cerca de 9 mil ocupados menos. En síntesis el 54.3% de los desocupados del departamento son mujeres, según estadísticas de 2016. Además, la tasa de desempleo de las mujeres se ubicó en 10,0% para 2016, mientras que para los hombres dicha estadística fue de 6,5%. Si se observa el año 2015, el desempleo femenino fue de 11,0%. Por otro lado los jóvenes de 18 a 28 años de edad siguen siendo los más afectados por el desempleo en el departamento, porque para el año 2016 la tasa de desempleo de este grupo fue 12.7%, tal como lo afirma el Ministerio de Trabajo (MINTRABAJO, 2017).

Por otra parte, el panorama del mercado de trabajo a nivel internacional no es más alentador:

Prueba de esto es que, durante los últimos meses la economía mundial ha estado envuelta en una serie de desequilibrios macroeconómicos que han generado un debilitamiento del sistema productivo global, conducido principalmente por la declinación del comercio internacional, la volatilidad en los mercados financieros y una acentuada reducción en los flujos de capital.

Frente a este panorama, el Fondo Monetario Internacional (FMI) en el mes de abril del presente año realizó una revisión a la baja de las tasas de crecimiento mundial, de esta manera para el 2016 se pronostica una expansión del 3,2%, así como una leve

recuperación para el 2017 del 3,5%, liderada por el fortalecimiento de las economías emergentes. (Ortega, K. y Sarmiento, V , 2016) 5

Así mismo, para entender cómo está el panorama del mercado laboral en Colombia se requieren algunas observaciones.

(...) para comenzar a describir la situación del empleo local es preciso revisar el comportamiento de los tres principales indicadores del mercado laboral; tasa de desempleo, tasa global de participación y tasa de ocupación (...). La tasa de desempleo (TD), desde el año 2009 ha disminuido de forma sostenida, a finales de 2013 ésta tocó cifras de un dígito lo que significó un gran avance en términos de empleabilidad. Para el trimestre móvil febrero-abril del 2016 la tasa de desempleo ascendió a 9,7%, es decir 3 p.p. por encima de lo registrado en el mismo periodo del año anterior. (Ortega, K. y Sarmiento, V , 2016)

Del mismo modo, es preciso analizar el papel que juegan las políticas públicas tanto en la administración pública, en los gremios, en la comunidad y en la academia.

Como aporte a este análisis se tiene que, las políticas públicas se han consolidado como una herramienta esencial en el ejercicio académico y práctico de la gestión pública. En la actualidad, este tipo de políticas son la plataforma de los planes, programas y proyectos dirigidos a resolver parte de los conflictos sociales existentes. Ahora bien, vale preguntarse: ¿Han sido las políticas públicas un instrumento efectivo para la resolución de anomalías y problemáticas de las comunidades, gremios y otros grupos de interés? O, por el contrario, ¿han sido un elemento de legitimación electoral de la administración, con un bajo impacto en el sistema político? (Arroyave S. , 2011)

Si bien la política pública de Trabajo Decente busca la coherencia con los convenios 6 suscritos por el país con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la actualidad no se cuenta con una política nacional en esta materia, y sólo algunos departamentos la han formulado, entre ellos Cundinamarca, pero sin la correspondiente implementación.

Esta política pública de Trabajo Decente debe contemplar cuatro aspectos fundamentales: “*Promoción de trabajo productivo y decente, *Derechos de los trabajadores, *Protección y seguridad social y *Diálogo social y tripartismo” (OIT, 1999, p.1)

Formulación

De acuerdo a lo anterior se hace necesario preguntarnos ¿Cuál es el estado de desarrollo de la política de Trabajo Decente en el departamento de Cundinamarca? Esta pregunta lleva necesariamente a hacer la siguiente: ¿Cómo se puede determinar el estado de desarrollo de la política pública de trabajo decente? Y si ¿en Cundinamarca esta política se construye a través de decisiones, regulaciones, actividades y recursos dirigidos a alcanzar impactos en la sociedad?

Justificación

La experiencia como partícipe en la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Cundinamarca, ha permitido constatar que la política pública de Trabajo Decente en este departamento busca mejorar las condiciones de los trabajadores en el marco de un proceso participativo que involucre los actores del tripartismo: trabajadores, empleadores y la administración pública, con el apoyo de la academia. Y que, además, el escenario actual es de poca articulación entre los actores antes mencionados y por ello se requiere el fortalecimiento institucional en todos los procesos (financiero, capital humano, eficiencia y eficacia organizacional), los cuales están dirigidos al empoderamiento de los actores involucrados en la política pública para la formulación de un sistema integral que identifique los problemas,

satisfaga las necesidades y se logren soluciones consensuadas, teniendo como catalizador el espacio de diálogo denominado “Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Cundinamarca”. En este sentido, el suscrito es testigo de la necesidad de encontrar respuestas a las preguntas planteadas en el numeral anterior y, por ello, este trabajo se constituye en uno de los pioneros en abordar la política pública de Trabajo Decente en Cundinamarca como un problema. 7

Objetivos

Objetivo general

Evaluar el grado de desarrollo de la política pública de trabajo decente en la administración de Cundinamarca y su socialización en los municipios del departamento.

Objetivos específicos

- Identificar el estado de la implementación de la política de TD al interior de la administración departamental.
- Definir un plan de acción a nivel interno de la administración departamental y su articulación con la Subcomisión de Concertación de Política Salarial y Laboral de Cundinamarca - SCPSL.
- Proponer mecanismos de estabilidad financiera a la Subcomisión de Concertación de Política Salarial y Laboral de Cundinamarca - SCPSL.
- Transferir capacidades en materia de promoción del trabajo decente en los municipios de Cundinamarca.
- Elaborar una batería de indicadores para estructurar un esquema de seguimiento y evaluación a la política.

Las políticas deben responder a la problemática y las necesidades del territorio, con el fin de transformar estas situaciones negativas en beneficio de la comunidad y contribuir al desarrollo económico de la región.

Del mismo modo, las políticas son construcciones sociales producto de procesos orientados a la superación de situaciones públicamente relevantes frente a las que diversos agentes despliegan estrategias respaldadas por recursos de poder en aras de colaboración y negociación, con permanentes tensiones y conflictos. Son realidades dinámicas cuyos contenidos, ejecución, resultados e impactos dependen de condiciones institucionales, de la incidencia del contexto y de las capacidades políticas, técnicas y de gestión de los actores involucrados.

Además, las políticas hacen uso de conocimientos parciales o limitados, expresándose a través de instrumentos cuya efectividad es un interrogante. (Feinstein, O et al., 2016)

La primera fase para el diseño de una política pública está dada por la formulación, la cual se precisa a continuación:

La formulación de las políticas se apoya en relaciones de causalidad hipotéticas, con un entendimiento problemático y limitado de las situaciones a superar. De igual manera, las estrategias de intervención están fundadas en medios, conocimientos y comprensiones parciales, con probabilidades elevadas de que los objetivos enunciados sólo resulten guías imperfectas para orientar la ejecución. (Feinstein, O et al., 2016)

Es en la formulación como su primera fase del ciclo de políticas públicas, en la que asegura el diseño de las Políticas Públicas, a partir de la identificación del problema, se procede, de manera organizada, a sistematizar información que conduzca a establecer las

estrategias para dar respuesta a la problemática inicial, desde la formulación se establecen los medios, los recursos y la forma para lograr el resultado.

En la fase de implementación de las políticas públicas es importante la gestión.

La cual se define (...) Segunda fase del ciclo de Políticas Públicas en la que se organizan las actividades que se generan a partir de una decisión. Se caracteriza por las acciones individuales o grupales que tienden a modificar una situación. Ejecutar es aplicar un programa a un problema (Cundinamarca, 2016).

Así mismo, toda política pública requiere de un monitoreo:

La cual se define como la tercera fase del ciclo de políticas públicas. Esta debe ser una acción permanente y debe partir de la observación y análisis constante de la información como resultado de la ejecución de las políticas públicas. Permite la toma de decisiones a tiempo, con el fin de asegurar el cumplimiento de las mismas. (Cundinamarca, 2016)

Finalmente, la evaluación, hace referencia a:

cuarta fase del ciclo de políticas públicas, es un ejercicio que permite evidenciar los resultados obtenidos desde el cumplimiento de los objetivos de las políticas públicas y reconocer los logros obtenidos desde la implementación de las mismas; incluye una construcción de indicadores de impacto, que permitan una medición cercana y técnica desde la que se pueda establecer evaluación, análisis, verificación e interpretación de la información sobre la ejecución y eficiencia de las políticas y programas públicos.

(Cundinamarca, 2016)

Otro aporte en la cuarta fase de una política pública es lograr, identificar las brechas existentes entre las intenciones y las consecuencias, reconociendo los factores que inciden sobre los resultados o determinan éxitos o fracasos y ofreciendo explicaciones sustentadas

en evidencias que permitan perfeccionar las argumentaciones y alimentar el aprendizaje colectivo. Este igualmente es un medio para el fortalecimiento de capacidades políticas y de gestión, cuyo resultado se manifiesta en la superación de las debilidades o deficiencias de los diseños de políticas y acciones, en una mejor implementación y en estrategias renovadoras para superar los retos contextuales. (Feinstein, O et al., 2016)

Ahora bien, en una política pública la evaluación permite valorar la eficacia, eficiencia y efectividad de la política pública.

En este sentido, las políticas no pueden ser analizadas o evaluadas exclusivamente por los enunciados de sus intencionalidades, las retóricas que las legitiman o las leyes, reglamentos, decretos o disposiciones de tipo administrativo que les den vigencia: estos son partes constitutivas de las políticas, pero su sentido efectivo se construye a través de decisiones, regulaciones, actividades, recursos, contenidos simbólicos y comportamientos que conforman las acciones de interpretación, aplicación e implementación dirigidas a alcanzar resultados o impactos en la sociedad. (Feinstein, O *et al.*, 2016)

Adicionalmente la misma OIT:

(...) proporciona los lineamientos a tener en cuenta desde la óptica internacional.

Los cuales son instrumentos para los gobiernos que, en consulta con los empleadores y los trabajadores, se proponen redactar y aplicar una legislación laboral, al igual que políticas sociales que estén de conformidad con las normas aceptadas internacionalmente. Para muchos países, este proceso se inicia con la decisión de considerar la ratificación de un convenio de la OIT. A menudo los países proceden al examen y, si es necesario, a la revisión de su legislación y de sus políticas, a efectos de lograr el cumplimiento del instrumento que desean ratificar. De modo que las normas internacionales del trabajo son

la meta que permite armonizar la legislación y la práctica nacionales en un terreno determinado. (OIT, 2018)

11

Antecedentes.

De acuerdo con lo manifestado hasta el momento se establece que existen compromisos adquiridos por Colombia en cuanto al Trabajo Decente se refiere:

Se puede constatar que, Colombia asumió el compromiso ético, político, económico y social de alinear sus políticas públicas con el concepto de “Trabajo Decente” consensuado, en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por los gobiernos y las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, como estrategia adecuada para lograr extender los beneficios de la globalización al mayor número de personas. (MINTRABAJO, 2017)

Estos compromisos quedaron plasmados en el Plan Nacional de Desarrollo, 2010-2014 “Prosperidad para todos”. Ello se referencia en su Artículo 1º EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO Y PLAN DE INVERSIONES 2011-2014 sobre el cual se afirma:

El Plan Nacional de Desarrollo 2011-2014: Prosperidad para Todos, que se expide por medio de la presente ley, tiene como objetivo consolidar la seguridad con la meta de alcanzar la paz, dar un gran salto de progreso social, lograr un dinamismo económico regional que permita desarrollo sostenible y crecimiento sostenido, más empleo formal y menor pobreza y, en definitiva, mayor prosperidad para toda la población. (Colombia, 2011)

Según esto, el Estado, asumió la responsabilidad de vincular estos compromisos al Plan Nacional de Inversiones Públicas 2011-2014 como uno de los pilares, programas y estrategias, bajo los siguientes ítems:

1. Crecimiento sostenible y competitividad 1.3 Locomotoras para el crecimiento y la generación de empleo (...) 2. Igualdad de oportunidades para la prosperidad social 2.1. Política Integral de Desarrollo y Protección Social (...) 2.1.5 Empleabilidad, emprendimiento y generación de ingresos. (Colombia, 2011)

Además, otra característica importante del concepto de trabajo decente es su dinamismo y universalidad. Donde se puede afirmar que:

Esta última se entiende, como uno de los progresos más significativos del concepto de Trabajo Decente, es su universalidad. En la medida en que incluye el trabajo de todas las clases de trabajadores, sin hacer distinciones entre sectores económicos, condiciones de contratación, tipos de empleador y formas de remuneración, entre otras particularidades. (OIT, 2018)

El Gobierno, por su parte, está trabajando en un proyecto de decreto en el que se adopte la política nacional de Trabajo Decente y se promuevan los componentes más importantes en esta materia. Según el Ministerio de Trabajo:

Esto se refiere, los Derechos Fundamentales en el Trabajo constituyen los mínimos derechos en el trabajo con los que se ha comprometido nuestro País y la comunidad internacional, son los mínimos derechos con que deben contar todos los seres humanos en el trabajo al margen de la existencia de un contrato de trabajo o una relación legal y reglamentaria. Constituyen los Estándares Laborales Internacionales (ELI), que además han sido consignados en los Tratados de Libre Comercio suscritos por Colombia con Estados Unidos, la Unión Europea, Canadá, entre otros. El respeto, garantía y promoción de estos derechos han sido ratificados por Colombia a través de convenios con la OIT, a saber: (i) la libertad sindical, derecho de asociación y negociación colectiva (Convenios

87 y 98); (ii) la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación 13

(Convenios 100 y 111); (iii) la erradicación del trabajo infantil (Convenios 138 y 182); y la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio (Convenios 29 y 105), estos dos últimos considerados formas intolerables de trabajo. (MINTRABAJO, 2017)

En complemento de lo anterior se pueden tomar las ideas de la OIT la cual retoma los principios y derechos fundamentales en el Trabajo, a partir de la cual esta:

Declara que, se deben extender a todas las categorías de trabajadores al margen de la existencia o no de un contrato de trabajo o una relación legal y reglamentaria, toda vez que son derechos asociados al ser humano y no a un vínculo contractual. Es decir, que se les deben reconocer a todos los trabajadores, incluso a los del sector informal, cuenta propia, independientes en ejercicio de una ocupación, vendedores ambulantes, integrantes de la economía del cuidado, contratistas de prestación de servicios, trabajadores del sector transporte (conductores), trabajadores y trabajadoras sexuales, organizaciones sindicales víctimas del conflicto armado con derecho a la reparación colectiva, entre otros. (OIT, 2010)

De igual forma, Colombia ha ratificado en este mismo proceso los ocho (8) convenios fundamentales en el trabajo, tres (3) prioritarios o de gobernanza y cincuenta (50) técnicos, en total sesenta y un (61) convenios internacionales del trabajo que, de acuerdo con la Constitución Política de Colombia, forman parte de la legislación interna, teniendo en cuenta que un convenio hace referencia a tratados internacionales legalmente vinculantes, los cuales pueden ser ratificados o no por los Estados Miembros.

En el caso de los convenios fundamentales en el trabajo, según sucesivos pronunciamientos de la Corte Constitucional, forman parte del denominado bloque de

constitucionalidad, lo que obliga al Estado colombiano a incorporarlos en el marco de referencia de sus políticas públicas diciendo:

14

Que el Trabajo Decente fue motivo de compromiso por parte de los 193 Jefes de Estado y de Gobierno que asistieron a la Asamblea General de las Naciones Unidas, que adoptó los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), lo que quedó consignado en el Objetivo número 8 referido a la promoción del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. (MINTRABAJO, 2017)

Ahora bien, para lograr la medición del estado de avance de la política de Trabajo Decente se requiere contar con una batería de indicadores que permita medir la eficacia de la administración departamental así como evidenciar los logros y dificultades en su implementación.

Marco Legal

Internacional.

Existen ocho (8) convenios fundamentales del trabajo, los cuales conforman los mínimos derechos en el trabajo con los que se ha comprometido Colombia y la comunidad internacional, estos derechos deben ser proporcionados a todos los seres humanos en el trabajo, al margen de la existencia de un contrato o una relación legal y reglamentaria.

Del mismo modo estos derechos significan que, constituyen los Estándares Laborales Internacionales (ELI), que además han sido consignados en los Tratados de Libre Comercio suscritos por Colombia con Estados Unidos, la Unión Europea ,Canadá, entre otros, a saber: (i) la libertad sindical, derecho de asociación y negociación colectiva (Convenios 87 y 98), (ii) la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la

ocupación (Convenios 100 y 111), (iii) la erradicación del trabajo infantil (Convenios 138 y 182); y la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio (Convenios 29 y 105), estos dos últimos considerados formas intolerables de trabajo. (MINTRABAJO, 2017)

(i) La libertad sindical, derecho de asociación y negociación colectiva (Convenios 87 y 98).

En resumen. Esto significa que, C87 – Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) es adoptado en la reunión 31a. de la CIT realizada en San Francisco, el 9 de julio de 1948. Entra en vigor el 4 de julio de 1950.

Próximo periodo en que la denuncia es posible: 4 de julio de 2020 al 4 de julio de 2021.

En Colombia está en vigor desde el 16 de noviembre de 1976.

(...) En resumen, todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo (...) que ratifica el mencionado Convenido se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes: Artículo 2 Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. Artículo 3, 1. Las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. 2. Las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tiendan a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

C98 – Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) adoptado en la reunión 32a. de la CIT realizada en Ginebra el 1 de julio de 1949.

Entra en vigor el 18 de julio de 1951. Próximo periodo en que la denuncia es posible: 18

de julio de 2021 al 4 de julio de 2022. (...) En Colombia está en vigor desde el 16 de noviembre de 1976. (OIT, 2018) 16

(ii) la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación (Convenios 100 y 111),

En resumen. Nos dice que, C100 –Convenio relativo a la igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) se adoptó en la reunión 34a. de la CIT realizada en Ginebra el 29 de junio de 1951. Entró en vigor el 23 de mayo de 1953. Próximo periodo en que la denuncia es posible: 23 de mayo de 2023 al 23 de mayo de 2024. (...) En Colombia está en vigor desde el 7 de junio de 1963.

C111 –Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) acordado en la reunión 42a. de la CIT realizada en Ginebra el 25 de junio de 1958. Entra en vigor el 15 de junio de 1960. Próximo periodo en que la denuncia es posible: 15 de junio de 2020 al 15 de junio de 2021. (...) En Colombia está en vigor desde el 4 de marzo de 1969. (OIT, 2018)

(iii) la erradicación del trabajo infantil (Convenios 138 y 182).

En resumen. Nos dice que, C138 – Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) se adoptó en la reunión 58a. de la CIT realizada en Ginebra el 26 de junio de 1973. Entró en vigor el 19 de junio de 1976, Actualmente abierto a denuncia: 19 de junio de 2016 al 19 de junio de 2017. En Colombia está en vigor desde el 2 de febrero de 2001 (...) Artículo 2 (...) 3. La edad mínima fijada en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años.

(...) Artículo 1 Todo Miembro para el cual esté en vigor el presente Convenio se

compromete a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo¹⁷ de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores.

Artículo 2 1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá especificar, en una declaración anexa a su ratificación, la edad mínima de admisión al empleo o trabajo en su territorio, a reserva de lo dispuesto en los artículos 4 a 8 del presente Convenio, ninguna persona menor a esa edad deberá ser admitida al empleo o trabajo en ocupación alguna.

(...) C182– Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, 1999 (núm. 182) se adoptó en la reunión 87a. de la CIT realizada en Ginebra el 17 de junio de 1999. Entró en vigor el 19 de noviembre de 2000. Próximo periodo en que la denuncia es posible: 19 de noviembre de 2020 al 19 de noviembre de 2021. (...) En Colombia está en vigor desde el 28 de enero de 2005.

Artículo 1 Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberán adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia. Artículo 2. A los efectos del presente Convenio, el término “niño” designa a toda persona menor de 18 años. Artículo 3. (...) La expresión “las peores formas de trabajo infantil” abarca:(a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo; el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;(b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;(c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de

estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y (d) el 18 trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños. (OIT, 2018)

Y los que corresponden a la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio (Convenios 29 y 105).

En resumen. Significa que, C29 – Convenio sobre el Trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) fue adoptado en la reunión 14a. de la Conferencia Internacional del Trabajo - CIT realizada en Ginebra el 28 de junio de 1930. Entró en vigor el 1 de mayo de 1932. Es posible su denuncia en el período comprendido entre 1 de mayo de 2017 y 1 de mayo de 2018. (...) En Colombia está en vigor desde el 4 de marzo de 1969.

(...) Artículo 1 Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obligan a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas. 2. Con miras a esta supresión total, el trabajo forzoso u obligatorio podrá emplearse, durante el período transitorio, únicamente para fines públicos y a título excepcional, en las condiciones y con las garantías estipuladas en los artículos siguientes. Artículo 2 1. A los efectos del presente Convenio, la expresión trabajo forzoso u obligatorio designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente. 2. Sin embargo, a los efectos del presente Convenio, la expresión trabajo forzoso u obligatorio no comprende: (a) cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio y que tenga un carácter puramente militar; (b) cualquier trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales de los ciudadanos de un país que se gobierne plenamente por sí mismo; (c) cualquier trabajo

o servicio que se exija a un individuo en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que dicho individuo no sea cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado (...). Sólo podrán estar sujetos al trabajo forzoso u obligatorio los adultos aptos del sexo masculino cuya edad no sea inferior a dieciocho años ni superior a cuarenta y cinco. Salvo para las categorías de trabajo previstas en el artículo 10 del presente Convenio, (...) deberán observarse las limitaciones y condiciones siguientes:(a) reconocimiento previo, siempre que sea posible, por un médico designado por la administración, para comprobar la ausencia de toda enfermedad contagiosa y la aptitud física de los interesados para soportar el trabajo impuesto y las condiciones en que habrá de realizarse;(b) exención del personal escolar, alumnos y profesores, así como del personal administrativo en general;(c) mantenimiento, en cada comunidad, del número de hombres adultos y aptos indispensables para la vida familiar y social;(d) respeto de los vínculos conyugales y familiares.

C105 – Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) adoptado en la reunión 40a. de la CIT realizada en Ginebra, el 25 de junio de 1957. Entra en vigor el 17 de enero de 1959. Próximo periodo en que la denuncia es posible: 17 de enero de 2019 al 17 de enero de 2020. (...) En Colombia está en vigor desde el 07 de junio de 1963.

(...) Artículo 1 Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio: (a) como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición

ideológica al orden político, social o económico establecido; (b) como método de 20
movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico; (c) como
medida de disciplina en el trabajo; (d) como castigo por haber participado en huelgas; (e)
como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa. Artículo 2 Todo
Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio
se obliga a tomar medidas eficaces para la abolición inmediata y completa del trabajo
forzoso u obligatorio, según se describe en el artículo 1 de este Convenio. (OIT, 2018)

En igual medida Colombia ha ratificado otro tipo de convenios ante la OIT y que se
relacionan a continuación:

(...) son, tres (3) de gobernanza y cincuenta (50) técnicos, en total sesenta y un (61)
convenios internacionales del trabajo, que de acuerdo con la Constitución Política de
Colombia forman parte de la legislación interna. En el caso de los convenios
fundamentales en el trabajo, según sucesivos pronunciamientos de la Corte
Constitucional, forman parte del denominado Bloque de Constitucionalidad, lo que obliga
al Estado colombiano a incorporarlos en el marco de referencia de sus políticas públicas.
(MINTRABAJO, 2017)

Nacional.

En cuanto a la normatividad nacional nuestro mayor referente es la Constitución Política
de Colombia (1991).

La cual permite establecer que, los artículos 25, 38, 39, 43, 44, 47, 48, 53, 54, 55, 56, 57,
64 y 93 mencionan la obligación que posee:

(...) el Estado de desplegar todos sus esfuerzos para garantizar adecuadas condiciones de
trabajo y calidad de vida para los trabajadores y trabajadoras en el territorio nacional, así

como la libertad sindical y gremial, la seguridad y protección social, la formación y la 21
habilitación profesional y/o técnica de los trabajadores y las trabajadoras, igualmente el
deber de promover la concertación para la solución pacífica de los conflictos colectivos.
(MINTRABAJO, 2017)

A continuación se va a hacer un breve análisis del articulado disponible en la as
disposiciones mencionadas en este apartado y bajo el título de Constitución Política de Colombia.
Cabe anotar además que: “Que de acuerdo con el artículo 333 de la Constitución Política, la
empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones. El Estado
fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial”.
(MINTRABAJO, 2017)

Constitución Política de Colombia. En la carta magna están consignados en su
articulado los derechos fundamentales que se relacionan con el trabajo decente como se describen
a continuación agrupados (por dimensiones o por objetivos).

Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus
modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un
trabajo en condiciones dignas y justas.

Artículo 38. Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas
actividades que las personas realizan en sociedad.

Artículo 39. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o
asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la
simple inscripción del acta de constitución.

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y
gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo proceden por vía judicial. 22

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.

Artículo 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.

El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.

Artículo 44. Son derechos fundamentales de los niños: la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social, la alimentación equilibrada, su nombre y nacionalidad, tener una familia y no ser separados de ella, el cuidado y amor, la educación y la cultura, la recreación y la libre expresión de su opinión. Serán protegidos contra toda forma de abandono, violencia física o moral, secuestro, venta, abuso sexual, explotación laboral o económica y trabajos riesgosos.

Gozarán también de los demás derechos consagrados en la Constitución, en las leyes y en los tratados internacionales ratificados por Colombia.

La familia, la sociedad y el Estado tienen la obligación de asistir y proteger al niño para garantizar su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos.

Cualquier persona puede exigir de la autoridad competente su cumplimiento y la sanción de los infractores.

Los derechos de los niños prevalecen sobre los derechos de los demás.

Artículo 47. El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración

social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran. 23

Artículo 48. La seguridad social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley.

Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social. El Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la Seguridad Social que comprenderá la prestación de los servicios en la forma que determine la Ley.

La seguridad Social podrá ser prestada por entidades públicas o privadas, de conformidad con la ley.

No se podrán destinar ni utilizar los recursos de las instituciones de Seguridad Social para fines diferentes a ella. (...)

Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores, remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones²⁴ legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenio de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Artículo 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

Artículo 55. Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley.

Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

Artículo 56. Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador.

La ley reglamentará este derecho.

Una comisión permanente integrada por el gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales. La ley reglamentará su composición y funcionamiento.

Artículo 57. La ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas.

Artículo 64. Es deber del Estado promover el acceso progresivo a la propiedad de la tierra de los trabajadores agrarios, en forma individual o asociativa, y a los servicios de educación, salud, vivienda, seguridad social, recreación, crédito, comunicaciones, comercialización de los productos, asistencia técnica y empresarial, con el fin de mejorar el ingreso y a calidad de vida de los campesinos. 25

Artículo 93. Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno.

Art. 333 la empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones. El Estado fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial. El cumplimiento de este artículo permitirá promover la generación de empleo decente en el territorio. Con el cumplimiento de este artículo se generan condiciones adecuadas para la generación de empleo decente. (Colombia, 1991)

Ley 278 de 1996 art 1 hace referencia a la Comisión Permanente la cual estará adscrita al Ministerio del Trabajo y contará con una sede principal en la Capital de la República y unas subcomisiones departamentales. Estos dos espacios convocan a entidades nacionales y departamentales respectivamente, gremios y sindicatos para el consenso de los intereses de los trabajadores y empleadores en pro del desarrollo económico y sostenible del territorio.

Leyes y decretos. A continuación se hace una relación de los más importantes en este sentido:

Ley 1450 de 2011 “Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo, 2010-2014 “Prosperidad para Todos”, en este plan se evidencia la planeación socio económica del territorio

contemplando los componentes del Trabajo Decente en su objetivo principal y en su plan de inversión reflejadas en algunos pilares, programas y estrategias.

La Ley 1753 de 2015 *“Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 ‘Todos por un Nuevo País’”*.

Dispuso, en su artículo 74 que, el Gobierno Nacional bajo la coordinación del Ministerio del Trabajo, adoptará la política nacional de trabajo decente, para promover la generación de empleo, la formalización laboral y la protección de los trabajadores de los sectores público y privado (...) y que, las entidades territoriales formularán políticas de trabajo decente en sus planes de desarrollo, en concordancia con los lineamientos que expida el Ministerio del Trabajo. (Colombia, 2015, p.38)

De igual forma en su artículo 75 establece que, el Gobierno Nacional a través del Ministerio de Trabajo impulsará programas con enfoque territorial que fortalezcan el diálogo social y la concertación laboral, la prevalencia de los derechos fundamentales en el trabajo y la sostenibilidad de las empresas. (Colombia, 2015, p.38)

Decreto 2362 de 2015, por el cual Colombia se adhiere a la jornada mundial por el trabajo decente el día siete (7) de octubre de cada año como fecha de celebración del "Día del Trabajo Decente". Día en el cual se adelantan programas y actividades de promoción, divulgación, capacitación y prestación de servicios en relación con el trabajo decente a nivel nacional, regional, departamental, municipal y distrital. (Ministerio de Trabajo, 7 de diciembre de 2015)

Decreto 1444 de 2014. Colombia (2014) estipula: “Por el cual se estructura la Red Nacional de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo – Red ORMET y se dictan otras disposiciones” (p.1).

De igual manera, Colombia (2014) establece el objetivo el cual consiste en “estructurar²⁷ la Red Nacional de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo, que se denominará (Red ORMET), red de investigación e información, conformada por actores, procesos, recursos, políticas y normas que actúan articuladamente en la generación de información de carácter estratégico, que sirva para la toma de decisiones en los aspectos relacionados con la formulación y gestión de la política de mercado de trabajo por parte de los actores involucrados” (Ministerio de Trabajo, 2014) (Ministerio de Trabajo, 14 de julio de 2014, p.1).

La Ley 278 de 1996 estableció en su artículo 1:

La Comisión Permanente a que se refiere el artículo 56 de la Constitución Política se denominará Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.

Estará adscrita al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y contará con una sede principal en la capital de la República y unas subcomisiones departamentales. También podrán crearse, cuando las circunstancias así lo demanden, comités asesores por sectores económicos. (Colombia, 1996, p.1.)

La Ley 909 de 2004. Colombia (2004) dispone:

“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones (...). En el Título V. El Ingreso y el Ascenso a los Empleos de Carrera, (...) establece los principios para el ingreso y ascenso a empleos de la carrera administrativa, de igual manera en el Título VI. De la Capacitación y de la Evaluación del Desempeño, (...) se presentan los objetivos de la capacitación y los principios que orientan la permanencia en el servicio y de la evaluación de desempeño, la cual nos permite medir la

eficiencia de cada empleo integrada a la gestión administrativa” (Alcaldía de Bogotá, 2004, 28 p.42-47)

Decreto 1227 de 2005 dice: “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998. Título V. Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos. (Alcaldía de Bogotá, 2005)

Decreto Nacional 427 de 2008 Por medio del cual se reglamenta la Ley 278 de 1996, este decreto establece cómo es la participación en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, las de las subcomisiones departamentales y los comités asesores por sectores económicos. (Alcaldía de Bogotá, 1996)

Decreto Nacional 535 de 2009 “Por el cual se reglamenta el artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo”. (Ministerio de Educación Nacional, 2009)

Decreto 1083 de 2015 “*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*” Título X. *Sistema de Estímulos*. En este numeral se estructura el alcance y las condiciones de los programas de estímulos para los empleados de entidades públicas. (Alcaldía de Bogotá, 2015)

Departamental.

Ordenanza 274 de 2015 “Por la cual se adopta una política pública de trabajo Decente para el Departamento de Cundinamarca y se dictan otras disposiciones”. (CUT, 2015)

Acuerdo de Voluntades Observatorio Regional del Mercado de Trabajo ORMET del Departamento/ Región de Cundinamarca. Cundinamarca (2014) determina “la constitución y funcionamiento del OBSERVATORIO REGIONAL de MERCADO DE TRABAJO – ORMET del DEPARTAMENTO DE CUNDINAMARCA” (Gobernación de Cundinamarca, 2014, p.1) (Rodgers G., 2002)

Marco conceptual

En este marco se muestran algunas precisiones acerca de la forma en que pueden definirse y entenderse conceptos esenciales para esta monografía.

Trabajo decente

El trabajo decente fue señalado por primera vez en la Conferencia Internacional del Trabajo; (OIT, 1999) el cual, se presentó como un concepto y estrategia de acción que busca “promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (p.4)

De igual forma, en esta Conferencia se hicieron otras precisiones del concepto de trabajo decente:

En las cuales se afirmó que, El trabajo decente se origina como un concepto antagónico frente a una economía naciente que se caracteriza por el surgimiento de modelos socioeconómicos inequitativos de distribución de las riquezas, causando la creciente desigualdad e inestabilidad laboral. (OIT, 1999)

Este concepto, a su vez, se ha nutrido por la interpretación de varios actores y autores que han contribuido a entender e interpretar el concepto debido a su complejidad. Para ello se toma el concepto en palabras de Rodgers:

La meta del trabajo decente se expresa de la mejor forma a través de la mirada de la gente común. Se trata de su trabajo y perspectivas de futuro; de sus condiciones de trabajo; del equilibrio entre la vida laboral y la familiar; de llevar a sus hijos a la escuela y sacarlos del trabajo infantil. Se trata de igualdad de género, igualdad de reconocimientos, y de

posibilitar a las mujeres que escojan y que tomen el control de sus vidas. Se trata de 30

poder expresarse y de ser escuchado en el trabajo y en la comunidad. (Rodgers G., 2002)

Otro aporte realizado por la Organización Internacional del Trabajo para entender el concepto.

Lo expresa de la siguiente forma, el trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y garantice un ingreso digno, con seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres. (OIT, 2018)

Así mismo, el Director Regional Adjunto de la Oficina Regional de la OIT para América Latina quiso sumarse en la interpretación del concepto de trabajo decente desde su experiencia. (Levaggi V., 2004) y afirma que “Trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno” (p.1).

Por otra parte, se piensa que el Trabajo Decente es un concepto que debe apropiarse culturalmente, tanto en el sector público, como en el sector privado y los mismos trabajadores (muchos de ellos, no calificados), no han asumido el concepto integralmente o, en muchos casos, ni siquiera lo conocen; por ello la importancia de transferir capacidades en materia de promoción del trabajo decente que se concreta con la realización de foros y conversatorios que analizan las realidades del mercado de trabajo en el departamento de Cundinamarca.

A pesar de lo anterior, se considera que el actual escenario es propicio para implementar esta política, generando un proceso de apropiación y masificación al interior de la Gobernación y

sus ciento dieciséis (116) municipios para, de esta manera, convertir a Cundinamarca en³¹ pionero del Trabajo Decente en el país, con un esquema de gobernanza que potencie el tripartismo y el diálogo social.

El concepto de trabajo decente, visto desde la perspectiva de desarrollo del ser humano, permite crear un acercamiento a ese estado ideal de satisfacción de vida del ser humano, el cual es más integral y enriquecedor porque permite identificar las características que hacen pensar que van en el camino hacia el trabajo decente como son la equidad e inclusión social, el sentirse reconocido en sus derechos laborales, en libertad de opinión, en equilibrio entre las horas laborales y las horas que comparte con su familia, en una justa remuneración que responde al nivel de formación.

Ahora bien, en este mismo marco ideológico es que la OIT expone el concepto de trabajo decente. (OIT, 1999) Como “Fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad y, como punto de convergencia, entre sus cuatro (4) objetivos” (p.1). Igualmente, estos objetivos estratégicos, proporcionados por este organismo, permiten aproximarse a la estructuración del concepto. Además, presentan dinámica propia y se refuerzan entre sí, los cuales son presentados a continuación:

(i) Promoción de trabajo productivo y decente: concierne a las preocupaciones de los mercados de trabajo en relación a la generación de puestos de trabajo y remuneraciones justas y crecientes. Este objetivo es muy importante porque relaciona la situación del trabajo con la superación de la pobreza a través de la reducción del desempleo y el mejoramiento de los ingresos por el trabajo.

(ii) Protección y seguridad social para los trabajadores sin distinción: el segundo objetivo procura que quienes poseen un puesto de trabajo logren acceder a los sistemas de

protección y seguridad social, para el empleado y su familia.

32

(iii) Derechos de los trabajadores: este objetivo busca la reivindicación y el respeto por la legislación nacional e internacional, como un requisito indispensable para alcanzar el desarrollo humano.

(iv) Diálogo social y tripartitos: este último objetivo busca que los gobiernos, los empresarios y los trabajadores dispongan de espacios y momentos de participación y decisión, para hacer frente a problemas, necesidades y retos, basados en un modelo de concertación en el que todas las partes lleguen a estar beneficiadas. (PNUD, 2014)

De acuerdo a lo anterior, se puede observar que este concepto tiene un carácter de integralidad que incorpora los cuatro (4) objetivos estratégicos definidos anteriormente.

Sumado a estos esfuerzos de facilitar el entendimiento del concepto de trabajo decente, es el PNUD, quien suministra diez (10) dimensiones del trabajo decente con su descripción e indicadores respectivos. Los cuales son:

1. Oportunidades de empleo: la cual valora la cantidad y tipo de oportunidades de trabajo, la medida en que todas las personas dispuestas a trabajar encuentran oportunidades de trabajo como punto básico de realización del derecho al trabajo y el trabajo decente. Entre los indicadores que permiten esta medición tenemos i) Tasa de ocupación, ii) Tasa de desempleo, iii) Tasa de jóvenes que no están estudiando ni trabajando, iv) Tasa de informalidad, v) Tasa de desempleo juvenil.

2. Ingresos adecuados y trabajo productivo: valora el nivel de una remuneración justa o mínima, vital y móvil, que garantice el acceso a una vida digna. Los ingresos adecuados se ligan a la productividad como la fuente más importante en la determinación de los ingresos. Logran un trabajo productivo con una justa remuneración es un elemento que

contempla un trabajo decente. Los indicadores que permiten esta mediación son: vi) 33

Tasa de asalariados con bajos ingresos (salario inferior a los dos tercios de la mediana del salario por hora), vii) Remuneraciones medias reales por hora, viii) Tasa de asalariados que han recibido capacitación recientemente.

3. Horas de trabajo decentes: valora la cantidad de tiempo de trabajo o la duración de la jornada laboral, como parte esencial del trabajo decente. Un indicador que permite esta medición es ix) Tasa de trabajadores en jornadas laborales excesivamente largas (más de 48 horas por semana).

4. Conciliación del trabajo y la vida familiar: valora la armonía entre trabajo y vida familiar, la cual ha sido una preocupación creciente, especialmente de las trabajadoras, por el conflicto entre el tiempo de trabajo remunerado y el tiempo de trabajo de cuidado no remunerado en los hogares. Esta dimensión puede medirse a través del indicador x) Tasa de tiempo de trabajo remunerado frente al no remunerado.

5. Trabajo que debería abolirse: valora el avance social en aquellas formas de trabajo que deberían abolirse por afectar derechos fundamentales de las personas, tales como el trabajo infantil y las formas de trabajo forzoso. El indicador que nos permite medir esta dimensión es xi) Tasa de trabajo infantil.

6. Estabilidad y seguridad del trabajo: valora el grado de permanencia relativa en el trabajo como un factor que afecta la productividad del trabajador o de la unidad productiva en la que trabaje y la medida en que el trabajador es vulnerable al desempleo. Los indicadores que nos permiten esta medición son: xii) Tasa de empleo precario y xiii) Antigüedad en el trabajo.

7. Igualdad de oportunidades: valora la igualdad de oportunidades en el trabajo como

elemento central del trabajo decente. Las fuentes de desigualdad y la discriminación 34

son múltiples según orígenes étnicos, edad, orientación sexual, etc.; las provenientes de la diferenciación sexual resultan centrales en la medida en que cubren a todo y todas las trabajadoras. Entre los indicadores que permiten esta medición tenemos: xiv) índice de segregación ocupacional por sexo, xv) Proporción de mujeres en empleo administrativo de rango superior y medio, xvi) Brecha ingresos laborales por sexo.

8. Entorno de trabajo seguro: valora la seguridad y salud ocupacional en el trabajo. Esta dimensión busca espacios y ambientes laborales más seguros que preserven la integridad física y mental de todas las trabajadoras y los trabajadores, para mejorar la calidad de vida de las personas y para la productividad en las empresas y evitar costos para la sociedad como un todo. Los indicadores que encontramos en esta dimensión son: xvii) Tasa de accidentes profesionales mortales, xviii) Tasa de accidentes profesionales no mortales, xix) Tiempo perdido a causa de accidentes de trabajo, xx) Inspección laboral.

9. Seguridad social: valora la garantía de protección ante los riesgos que pueden presentarse en el curso de vida de los trabajadores y sus familias. La seguridad social cubre todos los beneficios, en efectivo o en especie, que provee protección social a todas las personas trabajadoras ante los riesgos causados por falta de ingresos laborales, falta de acceso o acceso altamente costoso a servicios de salud, falta de apoyo familiar, especialmente para niños y dependientes; y pobreza general o exclusión social. Esta dimensión se puede medir mediante los siguientes indicadores: xxi) Porcentaje de población de 65 años y más que percibe una pensión y xxii) la proporción de la PEA que cotiza a un fondo de pensiones.

10. Diálogo social: valora todo tipo de negociación, consulta e intercambio entre los representantes gubernamentales, empleadores y trabajadores en temas de interés común. 35

Los procesos de dialogo social tiene el potencial para resolver conflictos, problemas económicos y sociales, promover buen gobierno, paz social e industrial y estabilidad. Para esto se requiere contar con la voz de los trabajadores en condiciones de libertad a través de la construcción y fortalecimiento de organizaciones que los representen. Los indicadores que apoyan esta medición son: xxiii) Tasa de sindicalización, xxiv) Tasa de afiliación empresarial a organizaciones de empleadores, xxv) Tasa de cobertura de negociación colectiva. (PNUD, 2014)

El Gobierno Nacional, desde 2014, concretó este concepto en los llamados cinco pactos por el Trabajo Decente los cuales consisten en: 1. Erradicación del trabajo infantil. 2. El empleo como servicio público. 3. La calidad del trabajo y las empresas productivas. 4. Formalización y 5. Protección a la vejez. (Ministerio de Trabajo, 2014). Los cuales representan el ciclo de vida del ser humano, cuya primera etapa, infancia, debe ser protegida, entre otras cosas, erradicando el trabajo infantil. Y cuando el ser humano está en sus procesos formativo debe poder ingresar al mercado laboral, para lo cual el Estado debe propiciar medidas y acciones que lo garanticen. En la etapa productiva debe ser posible acceder a empleos de calidad que respondan a las perspectivas de ingresos del individuo y sean compatibles con su nivel formativo. Por lo cual, las empresas deben alcanzar un nivel productivo y competitivo para que puedan ofertar estos tipos de empleo. Finalmente, el adulto mayor, después de haber transitado por el mercado laboral, en condiciones de formalidad, pueda disfrutar su pensión.

En este orden de ideas, el trabajo decente se configura como un elemento central en la 36
lucha contra la desigualdad social y la promoción de la dignidad laboral a través del fomento de
alianzas tripartitas (empresarios, sector público, trabajadores), que promueven el empleo digno y
decente.

Por otra parte, es pertinente tener claridad entre dos conceptos que frecuentemente suelen
confundirse.

Los cuales se mencionan a continuación. (Pineda, J y Acosta C., 2011) “trabajo decente y
digno y calidad del trabajo (...) en la actualidad no existe una definición de calidad del
empleo internacionalmente aceptada por la literatura. El trabajo decente y digno es un
concepto más amplio y está referido a la situación laboral en un territorio, mientras que la
calidad del trabajo hace referencia solo a las personas que se encuentran trabajando.

Otras precisiones entre estos dos conceptos realizadas por el PNUD.

Indican que, el concepto de calidad del empleo: se concentra en los factores vinculados al
trabajo que influyen en el bienestar de los ocupados. Mientras que el trabajo decente y
digno: va más allá, cubre también los desocupados, los niños y niñas, el trabajo
doméstico, y se fundamenta en un enfoque de derechos lo cual lo hace más aceptable para
efectos de la política pública. (PNUD, 2014)

Otros dos conceptos que también generan ambigüedad para la mayoría de las personas es
el de trabajo y empleo.

Los anteriores conceptos se definen de la siguiente manera. trabajo como el conjunto de
actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que
satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para
los individuos. El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo,

comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo). (OIT, s.f.)

Un aspecto relevante del trabajo decente es la importancia que ha adquirido a nivel mundial. (OIT, 2018) expresa que “este se ha convertido en un objetivo universal y ha sido integrado en las más importantes declaraciones de derechos humanos, las Resoluciones de la ONU y los documentos finales de las principales conferencias, incluyendo el Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), la Cumbre Mundial sobre desarrollo social (1995), el Documento de la Cumbre mundial (2005), el segmento de alto nivel de ECOSOC (2006), la Segunda década de las Naciones Unidas para la erradicación de la pobreza (2008-2017), la Conferencia sobre el desarrollo sostenible (2011) y en la Agenda 2030 para desarrollo sostenible de las Naciones Unidas (2015)”. (p.1)

Derechos fundamentales del trabajo

Para que exista un trabajo decente se requiere una serie de características, las cuales relaciono a continuación: • La libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva • La abolición del trabajo forzoso • La erradicación del trabajo infantil • La eliminación de toda forma de discriminación en materia de empleo y ocupación. (OIT, p.7, 2009)

Dentro de estos derechos fundamentales se encuentra la educación y formación previa al empleo.

Y es en este sentido que se deben tener claro las siguientes expresiones contempladas en ,
Aprendizaje permanente: engloba todas las actividades de aprendizaje realizadas a lo largo de la vida con el fin de desarrollar las competencias y cualificaciones.

Competencias: abarca los conocimientos, las aptitudes profesionales y el saber hacer que se dominan y aplican en un contexto específico.

Cualificaciones: designa la expresión formal de las habilidades vocacionales o profesionales del trabajador, reconocidas en los planos internacional, nacional o sectorial. 38

Empleabilidad: se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo. (OIT, 2004).

Diálogo social.

Otro componente importante de trabajo decente expresado por la OIT es este del diálogo social el cual:

(...), comprende todo tipo de negociación, consulta o intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y de los trabajadores, sobre temas de interés común relativos a la política económica y social. El diálogo social es el mejor mecanismo de la OIT para promover unas mejores condiciones de vida y de trabajo, así como la justicia social. Es un instrumento para el buen gobierno en varias esferas, y no sólo es pertinente con respecto al proceso de globalización, sino, en general, a cualquier esfuerzo desplegado a fin de mejorar el rendimiento de la economía y fomentar la competitividad en la misma, y de lograr una sociedad más estable y equitativa en su conjunto. El diálogo social puede mejorar el diseño de las políticas, contribuir a su aplicación efectiva y mejorar la calidad de los resultados. (OIT, s.f.).

Formalización laboral.

En cuanto a otro de los componentes del trabajo decente para ser tenido en cuenta es el de formalización laboral.

Este significa que la formalización de los trabajadores colombianos tiene implicaciones³⁹ como la vinculación al Sistema General de Seguridad Social y la realización del contrato de trabajo, como regulación especial de la relación de los trabajadores. Esta es la principal conclusión del panel “Por la Formalización del Empleo”, que se realizó en el marco de la celebración del Día del Trabajo Decente (Ministerio de Trabajo, 2015).

Indicadores de trabajo decente

Con el propósito de llegar a definir qué es un indicador de trabajo decente se hace necesario partir de la definición de indicador:

Este significa que, es un instrumento que nos provee evidencia cuantitativa acerca de si una determinada condición existe o si ciertos resultados han sido logrados o no. Si no han sido logrados permite evaluar el progreso realizado. Un indicador de desempeño nos entrega información cuantitativa respecto del logro de los objetivos de un programa.

Puede cubrir aspectos cuantitativos o cualitativos. (CEPAL, 2011)

La medición del Empleo en Colombia: se realiza por medio, de la Encuesta Continua de Hogares,

Esta investigación que permite conocer el tamaño y estructura de la fuerza de trabajo de la población del país. Es así como se determinan algunas variables sociodemográficas, tales como, educación, sexo, estado civil, tasa de desempleo, tasa de ocupación, tasa de subempleo, rama de actividad, profesión e ingresos, entre otras. La investigación se realiza con una periodicidad semanal para las trece ciudades y áreas metropolitanas y mensuales para el total nacional, cabecera y resto.

¿Cuál es la población en edad de trabajar (PET)? Este segmento está constituido por las 40 personas de 12 años y más en las zonas urbanas y 10 años y más en las zonas rurales. Se divide en población económicamente activa y población económicamente inactiva.

¿Cuál es la población económicamente activa (PEA)? También se le llama fuerza laboral y está conformada por las personas en edad de trabajar que trabajan o están buscando empleo.

¿Cuál es la población económicamente inactiva (PEI)? Comprende a todas las personas en edad de trabajar que en la semana de referencia no participan en la producción de bienes y servicios porque no necesitan, no pueden o no están interesadas en tener actividad remunerada. A este grupo pertenecen estudiantes, amas de casa, pensionados, jubilados, rentistas, inválidos (incapacitados permanentemente para trabajar), personas que no les llama la atención o creen que no vale la pena trabajar. (DANE, s.f.)

En este mismo sentido, para el análisis de la política pública de Trabajo Decente es pertinente tener claridad sobre varios conceptos de empleo.

Los cuales se describen a continuación, ¿Quiénes son los ocupados (OC)?

Son las personas que durante el período de referencia se encontraban en una de las siguientes situaciones: 1. Trabajó por lo menos una hora remunerada en dinero o en especie en la semana de referencia. 2. Los que no trabajaron la semana de referencia, pero tenían un trabajo. 3. Trabajadores familiares sin remuneración que trabajaron en la semana de referencia por lo menos 1 hora.

¿Quiénes son los ocupados temporales? Están constituidos por las personas que ejercen un trabajo de forma esporádica o no continua, trabajando sólo por ciertas épocas o períodos o cuando tienen un contrato de trabajo hasta por un (1) año. Desocupados (DS):

son las personas que en la semana de referencia se encontraban en una de las siguientes 41 situaciones: 1. Desempleo abierto: Sin empleo en la semana de referencia. Hicieron diligencias en el mes. Disponibilidad. 2. Desempleo oculto: Sin empleo en la semana de referencia. No hicieron diligencias en el mes, pero sí en los últimos 12 meses y tienen una razón válida de desaliento. 3. Disponibilidad.

¿Qué es el subempleo y cuáles son las condiciones de empleo inadecuado?

1. Subempleo por insuficiencia de horas

Ocupados que desean trabajar más horas ya sea en su empleo principal o secundario y tienen una jornada inferior a 48 horas semanales

2. Condiciones de empleo inadecuado:

Por competencias

Por ingresos.

¿Cómo se puede clasificar la población desempleada?

Cesante. Es la persona que habiendo trabajado antes por lo menos durante dos semanas consecutivas se encuentra desocupada buscando empleo. Aspirante. Es la persona que busca trabajo por primera vez.

¿Qué es el porcentaje de PET? este indicador muestra la relación porcentual entre el número de personas que componen la población en edad de trabajar, frente a la población total.

¿Qué es la Tasa global de participación? Es la relación porcentual entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar. Este indicador refleja la presión de la población sobre el mercado laboral.

¿Qué es la Tasa bruta de participación? Este indicador muestra la relación porcentual 42 entre el número de personas que componen el mercado laboral, frente al número de personas que integran la población total.

¿Qué es la Tasa de desempleo? Es la relación porcentual entre el número de personas que están buscando trabajo (DS), y el número de personas que integran la fuerza laboral (PEA).

Está compuesta por: a) Tasa de desempleo abierto: b) Tasa de desempleo oculto:

¿Qué es la Tasa de ocupación? Es la relación porcentual entre la población ocupada (OC) y el número de personas que integran la población en edad de trabajar (PET).

Tasa de subempleo: Es la relación porcentual entre el número de personas subempleadas (S), y el de personas que integran la fuerza laboral (PEA). Está compuesta por: · Tasa de subempleo por insuficiencia de horas · Tasa de subempleo por condiciones de empleo inadecuado · Tasa de subempleo competencias · Tasa de subempleo por ingreso. (DANE, s.f.).

Indicadores de evaluación de la política de t.d. en Cundinamarca

Para la evaluación de la Política de Trabajo Decente se requiere conocer los indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, Instituto Danés de Derechos Humanos (s.f.) presentó “Objetivos, metas indicadores” los cuales se relacionan directamente con las dimensiones de esta política a saber:

| ODS / META/ INDICADOR | | |
|--|---|--|
| ODS | Meta | Indicador |
|  <p>1 FIN DE LA POBREZA</p> | <p>1.3 Implementar a nivel nacional sistemas y medidas apropiados de protección social para todos, incluidos niveles mínimos, y, de aquí a 2030, lograr una amplia cobertura de las personas pobres y vulnerables.</p> | <p>1.3.1 Porcentaje de la población cubierta por niveles mínimos o sistemas de protección social, desglosado por sexo, y distinguiendo entre los niños, los desempleados, los ancianos, las personas con discapacidad, las mujeres embarazadas y los recién nacidos, las víctimas de accidentes de trabajo, los pobres y los grupos vulnerables.</p> |
|  <p>5 IGUALDAD DE GÉNERO</p> | <p>5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.</p> | <p>5.4.1 Porcentaje de tiempo dedicado a quehaceres domésticos y cuidados no remunerados, por sexo, grupo de edad y ubicación.</p> |
|  <p>5 IGUALDAD DE GÉNERO</p> | <p>5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.</p> | <p>5.5.2 Proporción de mujeres en cargos directivos.</p> |
|  <p>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p> | <p>8.2 Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.</p> | <p>8.2.1 Tasa de crecimiento anual del PIB real por persona empleada.</p> |



8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.

8.3.1 Proporción del empleo informal en el empleo no agrícola, por sexo.



8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

8.5.1 Ingreso medio por hora de mujeres y hombres empleados, por ocupación, grupo de edad y personas con discapacidad.

8.5.2 Tasa de desempleo, por sexo, grupo de edad y personas con discapacidad.



8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.

8.6.1 Porcentaje de jóvenes (15 a 24 años) que no estudian, no tienen empleo ni reciben capacitación.



8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.

8.7.1 Porcentaje y número de niños de entre 5 y 17 años que realizan trabajo infantil, por sexo y grupo de edad.

8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno

8.8.1 Tasas de frecuencia de lesiones ocupacionales



de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

mortales y no mortales, por sexo y situación migratoria.

8.8.2 Aumento en el cumplimiento nacional de los derechos laborales (libertad de asociación y negociación colectiva) sobre la base de fuentes textuales de la OIT y la legislación nacional, por sexo y la condición de migrante.



8.9 De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales.

8.9.1 Proporción directa del turismo en el PIB (como porcentaje del PIB total y en la tasa de crecimiento).

8.9.2 Número de empleos en las industrias del turismo (como porcentaje del número total de puestos de trabajo y la tasa de crecimiento del empleo, por sexo).



12. b. Elaborar y aplicar instrumentos para vigilar los efectos en el desarrollo sostenible, a fin de lograr un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales.

12. b.1 Número de estrategias sostenibles de turismo o políticas y planes de acción implementados, con un seguimiento acordado, y herramientas de evaluación.

*Nota: ODS = Objetivos de Desarrollo Sostenible.
Tomado de Instituto Danés de Derechos Humanos (s.f.).*

Tabla 2
Indicadores por Dimensiones de la política pública de Trabajo Docente

| Indicadores x dimensiones del Trabajo Decente | | | | |
|---|---|---|--------------|--|
| Indicador | Dimensión | Fórmula | Fuente | Descripción |
| Tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado | Conciliación del trabajo y la vida familiar | Tasa de tiempo de trabajo remunerado frente al no remunerado = (Horas promedio semanal dedicadas a actividades no remuneradas) / (Horas promedio semanal dedicadas a actividades remuneradas) x 100 | GEIH (DANE) | Valora la armonía entre trabajo y vida familiar, la cual ha sido una preocupación creciente, especialmente de las trabajadoras, por el conflicto entre el tiempo de trabajo remunerado y el tiempo de trabajo de cuidado no remunerado en los hogares. |
| Formas de contratación prevaleciente (contratos de trabajo –a términos fijos o indefinidos-, CTA, contratos de prestación de servicios, etc.). | Derechos en el Trabajo | | Procuraduría | Gozar de seguridad en el empleo y de protección ante actos arbitrarios de los empleadores. |
| Tiempo de duración en el empleo. | Derechos en el Trabajo | | Procuraduría | Gozar de seguridad en el empleo y de protección ante actos arbitrarios de los empleadores. |
| Porcentaje de personas que trabajan más horas de las permitidas legalmente. | Derechos en el Trabajo | | Procuraduría | Gozar de condiciones dignas y justas en el trabajo. |
| Trabajadores que gozan de cesantías. | Derechos en el Trabajo | | Procuraduría | Obtener las prestaciones legales correspondientes de acuerdo al tipo de contrato del que se goza. |
| Trabajadores que gozan de vacaciones. | Derechos en el Trabajo | | Procuraduría | Obtener las prestaciones legales correspondientes de acuerdo al tipo de contrato del que se goza. |
| Trabajadores que reciben prima. | Derechos en el Trabajo | | Procuraduría | Obtener las prestaciones legales correspondientes de acuerdo al tipo de contrato del que se goza. |
| Indicadores de las distintas dimensiones del trabajo decente desagregados por sexo, grupos étnicos, edad, posición ocupacional, lugar de residencia, etc. | Derechos en el Trabajo | | Procuraduría | No sufrir discriminación en la forma de inserción al mercado laboral. |

| | | | | |
|--|---------------------------|--|---|---|
| Tasa de sindicalización | Diálogo social | Tasa de sindicalización = (Número de ocupados que hacen parte de una asociación sindical/Número total de ocupados) x 100 | GEIH (DANE) | <p>Valora todo tipo de negociación, consulta e intercambio entre los representantes gubernamentales, empleadores y trabajadores en temas de interés común. Los procesos de diálogo social tiene el potencial para resolver conflictos, problemas económicos y sociales, promover buen gobierno, paz social e industrial y estabilidad.</p> <p>Para esto se requiere contar con la voz de los trabajadores en condiciones de libertad a través de la construcción y fortalecimiento de organizaciones que los representen.</p> |
| Empresas afiliadas a organizaciones de empleadores | Diálogo social | Tasa de afiliación empresarial a organizaciones de empleadores = (Número de empresas afiliadas a organizaciones/ Número total de empresas de los sectores que dichas organizaciones representan) x 100 | Varias | <p>Valora todo tipo de negociación, consulta e intercambio entre los representantes gubernamentales, empleadores y trabajadores en temas de interés común. Los procesos de diálogo social tiene el potencial para resolver conflictos, problemas económicos y sociales, promover buen gobierno, paz social e industrial y estabilidad.</p> <p>Para esto se requiere contar con la voz de los trabajadores en condiciones de libertad a través de la construcción y fortalecimiento de organizaciones que los representen.</p> |
| Tasa de cobertura de la negociación colectiva | Diálogo social | Tasa de cobertura de negociación colectiva = (Número de empleados cuyo pago y condiciones están determinadas por acuerdos colectivos)/(Total ocupados) x 100 | Escuela Nacional Sindical (ENS) | <p>Valora todo tipo de negociación, consulta e intercambio entre los representantes gubernamentales, empleadores y trabajadores en temas de interés común. Los procesos de diálogo social tiene el potencial para resolver conflictos, problemas económicos y sociales, promover buen gobierno, paz social e industrial y estabilidad.</p> <p>Para esto se requiere contar con la voz de los trabajadores en condiciones de libertad a través de la construcción y fortalecimiento de organizaciones que los representen.</p> |
| Días no trabajados a causa de huelgas y cierres patronales | Diálogo social | | Unidades | |
| Tasa de accidentes profesionales mortales | Entorno de trabajo seguro | Tasa de accidentes profesionales mortales = (Casos de Lesiones Profesionales Mortales)/(Suma de horas trabajadas)*1000000 | Federación de Aseguradores Colombianos (Fasecol da) | <p>Valora la seguridad y salud ocupacional en el trabajo. Esta dimensión busca espacios y ambientes laborales más seguros que preserven la integridad física y mental de todas las trabajadoras y los trabajadores, para mejorar la calidad de vida de las personas y para la productividad en las empresas y evitar costos para la sociedad como un todo.</p> |
| Tasa de accidentes profesionales no mortales. | Entorno de trabajo seguro | Tasa de accidentes profesionales no mortales = (Casos de Lesiones Profesionales No Mortales / Suma de horas trabajadas) x 1.000.000 | Federación de Aseguradores Colombianos (Fasecol da) | <p>Gozar de condiciones dignas y justas en el trabajo.</p> |
| Tiempo perdido a causa de accidentes de trabajo. | Entorno de trabajo seguro | Tiempo perdido a causa de accidentes de trabajo = (Número total de días perdidos a causa de accidentes de trabajo en el periodo de | Federación de Aseguradores Colombianos (Fasecol | <p>Valora la seguridad y salud ocupacional en el trabajo. Esta dimensión busca espacios y ambientes laborales más seguros que preserven la integridad física y mental de todas las trabajadoras y los trabajadores, para mejorar la calidad de vida de las personas y para la productividad en las empresas y evitar costos para la sociedad como un todo.</p> |

| | | referencia)/(Número de accidentes de trabajo en el periodo de referencia) | da) | |
|--|-------------------------------------|--|-------------|---|
| Inspección laboral | Entorno de trabajo seguro | Inspección laboral = (Número de Inspectores de trabajo / Número de Inspectores de trabajo / Número de ocupados) x 10.000 | Mintrabajo | Valora la seguridad y salud ocupacional en el trabajo. Esta dimensión busca espacios y ambientes laborales más seguros que preserven la integridad física y mental de todas las trabajadoras y los trabajadores, para mejorar la calidad de vida de las personas y para la productividad en las empresas y evitar costos para la sociedad como un todo. |
| Tasa de empleo precario | Estabilidad y seguridad del trabajo | Tasa de empleo precario= (Número de personas que detentan un trabajo precario / Número total de ocupados) x 100 | GEIH (DANE) | Valora el grado de permanencia relativa en el trabajo como un factor que afecta la productividad del trabajador o de la unidad productiva en la que trabaje y la medida en que el trabajador es vulnerable al desempleo. |
| Antigüedad en el trabajo | Estabilidad y seguridad del trabajo | Antigüedad en el trabajo= (Número total de meses de antigüedad en el empleo de los ocupados / Número total de ocupados) x 100 | GEIH (DANE) | Valora el grado de permanencia relativa en el trabajo como un factor que afecta la productividad del trabajador o de la unidad productiva en la que trabaje y la medida en que el trabajador es vulnerable al desempleo. |
| Tasa de trabajadores en jornadas laborales excesivamente largas (más de 48 horas por semana) | Horas de Trabajo Decente | Tasa de trabajadores en jornadas laborales excesivamente largas (más de 48 horas por semana)= (Número de ocupados cuyo número de horas efectivamente trabajadas es más de 48 horas por semana / número total de ocupados) x 100 | GEIH (DANE) | Valora la cantidad de tiempo de trabajo o la duración de la jornada laboral, como parte esencial del trabajo decente. |
| Índice de segregación ocupacional por sexo. | Igualdad de oportunidades | Índice de segregación ocupacional por sexo = Paso 1: La participación femenina en el empleo en el vigésimo subgrupo principal de la CIUO = W_i / N_i Paso 2: El índice de disimilitud (ID) está dado por $ID = \sqrt{2} \frac{ (W_i / W) - (M_i / M) }{2}$ | GEIH (DANE) | Valora la igualdad de oportunidades en el trabajo como elemento central del trabajo decente. Las fuentes de desigualdad y discriminación son múltiples según orígenes étnicos, edad, orientación sexual, etc.; las provenientes de la diferenciación sexual resultan centrales en la medida en que cubren a todos y todas las trabajadoras. |
| Proporción de mujeres en empleo administrativo de rango superior y medio. | Igualdad de oportunidades | Proporción de mujeres en empleo administrativo de rango superior y medio = (Número de mujeres empleadas en la CIUO 88, 11 y 12 / | GEIH (DANE) | Valora la igualdad de oportunidades en el trabajo como elemento central del trabajo decente. Las fuentes de desigualdad y discriminación son múltiples según orígenes étnicos, edad, orientación sexual, etc.; las provenientes de la diferenciación sexual resultan centrales en la medida en que cubren a todos y todas las trabajadoras. |

| | | Número total de empleados en la CIUO 88, 11 y 12) x 100 | | |
|--|---|---|--|--|
| Brecha ingresos laborales por sexo. | Igualdad de oportunidades | Brecha ingresos laborales por sexo = $(E_m - E_w) / E_m \times 100$ Donde E_m es el salario promedio por hora de los hombres y E_w es el equivalente para las mujeres. | GEIH (DANE) | Valora la igualdad de oportunidades en el trabajo como elemento central del trabajo decente. Las fuentes de desigualdad y discriminación son múltiples según orígenes étnicos, edad, orientación sexual, etc.; las provenientes de la diferenciación sexual resultan centrales en la medida en que cubren a todos y todas las trabajadoras. |
| Tasa de asalariados con bajos ingresos | Ingresos adecuados y trabajo productivo | Tasa de asalariados con bajos ingresos = $(\text{Número de asalariados pagados con menos de } 2/3 \text{ de la mediana del salario por hora} / \text{Asalariados totales}) \times 100$ | GEIH (DANE) | Gozar de ingresos adecuados de acuerdo a capacidades, de forma tal que las personas puedan consumir al menos lo necesario para llevar una vida digna. |
| Remuneraciones medias reales por hora | Ingresos adecuados y trabajo productivo | Remuneraciones medias reales por hora por categoría de trabajador = $\text{Ingresos laborales totales para los trabajadores de la categoría } i / \text{Total de horas trabajadas por los trabajadores de la categoría } i$ | GEIH (DANE) | Valora el nivel de una remuneración justa o mínima, vital y móvil, que garantice el acceso a una vida digna. Los ingresos adecuados se ligan a la productividad como la fuente más importante en la determinación de los ingresos. Lograr un trabajo productivo con una justa remuneración es un elemento que contempla un trabajo decente. |
| Tasa de asalariados que han recibido capacitación recientemente. | Ingresos adecuados y trabajo productivo | Tasa de asalariados que han recibido capacitación recientemente = $(\text{Número de asalariados que han recibido capacitación en los últimos 12 meses}) / (\text{Número de asalariados}) \times 100$ | GEIH (DANE) | |
| Tasa de ocupación | Oportunidades de empleo | Tasa de ocupación = $(\text{Número de ocupados en edad de trabajar} / \text{Población en edad de trabajar}) \times 100$ | Gran Encuesta Integrada de Hogares -GEIH- (DANE) | Gozar de oportunidades de empleo acordes con perfil laboral. |
| Tasa de desempleo | Oportunidades de empleo | Tasa de desempleo = $(\text{Número de personas desempleadas en edad de trabajar} / \text{Población económicamente activa}) \times 100$ | GEIH (DANE) | No tener obstáculos para participar en el mercado laboral. |

| | | | | |
|--|------------------------------|--|-------------------------|--|
| Tasa de jóvenes que no están estudiando ni trabajando | Oportunidades de empleo | Tasa de jóvenes que no están estudiando ni trabajando (14-28 años) = {[Número de jóvenes desempleados + número de jóvenes económicamente inactivos - (Número de jóvenes económicamente inactivos y desempleados que estudian o se están capacitando)] / Número total de jóvenes} x 100 | GEIH (DANE) | Valora la cantidad y tipo de oportunidades de trabajo, la medida en que todas las personas dispuestas a trabajar encuentran oportunidades de trabajo como punto básico de realización del derecho al trabajo y el trabajo decente. |
| Tasa de informalidad | Oportunidades de empleo | Tasa de informalidad = (Número de ocupados informales / Número total de ocupados) | GEIH (DANE) | Gozar de oportunidades de empleo acordes con perfil laboral. |
| Tasa de subempleo por ingresos | Oportunidades de empleo | Distribución del ingreso laboral entre deciles poblacionales. | | Gozar de ingresos adecuados de acuerdo a capacidades, de forma tal que las personas puedan consumir al menos lo necesario para llevar una vida digna. |
| Proporción de asalariados en la ocupación no agrícola | Oportunidades de empleo | | Unidades | |
| Porcentaje de población de 65 años y más que percibe una pensión. | Seguridad social | Porcentaje de población en edad legal de jubilación que percibe una pensión = (Número de beneficiarios de pensiones de vejez en edad legal de jubilación / Número total de personas en edad mayor a la legal de jubilación) x 100 | GEIH (DANE) | Valora la garantía de protección ante los riesgos que pueden presentarse en el curso de vida de los trabajadores y sus familias. La seguridad social cubre todos los beneficios, en efectivo o en especie, que provee protección social a todas las personas trabajadoras ante los riesgos causados por falta de ingresos laborales, falta de acceso o acceso altamente costoso a servicios de salud, falta de apoyo familiar, especialmente para niños y dependientes; y pobreza general o exclusión social. |
| Proporción de la Población Económicamente Activa (PEA) que cotiza a un fondo de pensiones. | Seguridad social | Proporción de la PEA que cotiza a un fondo de pensiones = (Número de PEA que cotizan a un fondo de pensiones)/(PEA) x 100 | GEIH (DANE) | Valora la garantía de protección ante los riesgos que pueden presentarse en el curso de vida de los trabajadores y sus familias. La seguridad social cubre todos los beneficios, en efectivo o en especie, que provee protección social a todas las personas trabajadoras ante los riesgos causados por falta de ingresos laborales, falta de acceso o acceso altamente costoso a servicios de salud, falta de apoyo familiar, especialmente para niños y dependientes; y pobreza general o exclusión social. |
| Gasto público en seguridad social (% del PIB) | Seguridad social | | Unidades | |
| Tasa de trabajo infantil | Trabajo que debería abolirse | Tasa de trabajo infantil = (Número de niños entre 5 y 17 años en trabajo infantil)/(Total de niños entre 5 y 17 años) x 100 | ENTI (Mintrabajo, DANE) | Valora el avance social en aquellas formas de trabajo que deberían abolirse por afectar derechos fundamentales de las personas, tales como el trabajo infantil y las formas de trabajo forzoso. |

Nota: GEIH = Gran Encuesta Integrada de Hogares.

A continuación se propone una matriz de indicadores de gestión que permiten evaluar la implementación de la Política Pública de Trabajo Decente en Cundinamarca.

Tabla 3
Indicadores de gestión de la política pública de Trabajo Decente

| Indicadores de gestión de la Política Pública de Trabajo Decente | | | | |
|--|--|-------------------------|-------------|---|
| Programas de inversión de la política pública de Trabajo Decente de Cundinamarca, Ordenanza 274 de 2015. | Indicadores | Dimensión | Fuente | Descripción |
| 1. Articular el trabajo en forma tripartita con el Gobierno Nacional, los Gobiernos Municipales y los empleadores mediante mecanismos y programas medio de aliados estratégicos como las Cámaras de Comercio, a fin de realizar Campañas de sensibilización dirigidas a los empresarios, con el fin de difundir los incentivos y beneficios estipulados de acuerdo a la normativa vigente relacionadas con la generación de trabajo decente. | Días no trabajados a causa de huelgas y cierres patronales | Diálogo social | Uniandes | Valora todo tipo de negociación, consulta e intercambio entre los representantes gubernamentales, empleadores y trabajadores en temas de interés común. Los procesos de diálogo social tiene el potencial para resolver conflictos, problemas económicos y sociales, promover buen gobierno, paz social e industrial y estabilidad. Para esto se requiere contar con la voz de los trabajadores en condiciones de libertad a través de la construcción y fortalecimiento de organizaciones que los representen. |
| | Empresas afiliadas a organizaciones de empleadores | Diálogo social | Varias | |
| 2. Gestionar la consecución de recursos de cofinanciación para fortalecer la ejecución de programas y proyectos prioritarios para la Administración Departamental tendientes a la generación de empleos e ingresos (cuantos de los contratos celebrados en las secretarías y entidades descentralizadas han generado empleo para la | Gasto público en seguridad social (% del PIB) | Seguridad social | Uniandes | No tener obstáculos para participar en el mercado laboral. |
| | Tasa de desempleo | Oportunidades de empleo | GEIH (DANE) | |

población cundinamarquesa).

| | | | | |
|---|--|---|--|---|
| 3. Apoyar la creación y fortalecimiento de empresas que generen empleo decente, con el debido acompañamiento técnico hasta que estén efectivamente consolidadas. | Formas de contratación prevaleciente (contratos de trabajo –a término fijo o indefinido-, CTA, contratos de prestación de servicios, etc.). Remuneraciones medias reales por hora | Derechos en el Trabajo Ingresos adecuados y trabajo productivo | Procuraduría GEIH (DANE) | Gozar de seguridad en el empleo y de protección ante actos arbitrarios de los empleadores. Valora el nivel de una remuneración justa o mínima, vital y móvil, que garantice el acceso a una vida digna. Los ingresos adecuados se ligan a la productividad como la fuente más importante en la determinación de los ingresos. Lograr un trabajo productivo con una justa remuneración es un elemento que contempla un trabajo decente. |
| | Tasa de ocupación | Oportunidades de empleo | Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH- (DANE) Procuraduría | Gozar de oportunidades de empleo acordes con perfil laboral. Gozar de seguridad en el empleo y de protección ante actos arbitrarios de los empleadores. |
| | Tiempo de duración en el empleo. | Derechos en el Trabajo. | Procuraduría | Gozar de condiciones dignas y justas en el trabajo. |
| 4. Fortalecer laboralmente sectores de la población en desventaja para acceder a oportunidades laborales, a fin de establecer acciones propositivas con capacitación técnica permanente, tendientes a lo no discriminación de la siguiente población: trabajo femenino, negritudes, personas en situación de discapacidad, LGTBI, desplazada, indígena y campesina. | Porcentaje de personas que trabajan más horas de las permitidas legalmente. | Derechos en el Trabajo | Procuraduría Uniaandes | Gozar de condiciones dignas y justas en el trabajo. |
| | Proporción del empleo asalariado en el empleo no agrícola | Oportunidades de empleo | GEIH (DANE) | Gozar de oportunidades de empleo acordes con perfil laboral. |
| | Tasa de informalidad | Oportunidades de empleo | GEIH (DANE) | Valora la cantidad y tipo de oportunidades de trabajo, la medida en que todas las personas dispuestas a trabajar encuentran oportunidades de trabajo como punto básico de realización del derecho al trabajo y el trabajo decente. |
| | Tasa de jóvenes que no están estudiando ni trabajando | Oportunidades de empleo | GEIH (DANE) | Valora la cantidad y tipo de oportunidades de trabajo, la medida en que todas las personas dispuestas a trabajar encuentran oportunidades de trabajo como punto básico de realización del derecho al trabajo y el trabajo decente. |

| | | | | |
|--|---|---|--------------|---|
| | Tasa de subempleo por ingresos | Oportunidades de empleo | | Gozar de ingresos adecuados de acuerdo a capacidades, de forma tal que las personas puedan consumir al menos lo necesario para llevar una vida digna. |
| 5. Estimular al sector cooperativo al igual que otras formas organizativas de economía social y solidaria para que participe en el fomento a la creación y fortalecimiento de empresa, principalmente de aquella que requiere mayor mano de obra y descartando de plano los objetivos de intermediación laboral. | Empresas afiliadas a organizaciones de empleadores | Diálogo social | Varias | Valora todo tipo de negociación, consulta e intercambio entre los representantes gubernamentales, empleadores y trabajadores en temas de interés común. Los procesos de diálogo social tiene el potencial para resolver conflictos, problemas económicos y sociales, promover buen gobierno, paz social e industrial y estabilidad. Para esto se requiere contar con la voz de los trabajadores en condiciones de libertad a través de la construcción y fortalecimiento de organizaciones que los representen. |
| | Tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado | Conciliación del trabajo y la vida familiar | GEIH (DANE) | Valora la armonía entre trabajo y vida familiar, la cual ha sido una preocupación creciente, especialmente de las trabajadoras, por el conflicto entre el tiempo de trabajo remunerado y el tiempo de trabajo de cuidado no remunerado en los hogares. |
| | Trabajadores que gozan de cesantías. | Derechos en el Trabajo | Procuraduría | Obtener las prestaciones legales correspondientes de acuerdo al tipo de contrato del que se goza. |
| | Trabajadores que gozan de vacaciones. | Derechos en el Trabajo | Procuraduría | Obtener las prestaciones legales correspondientes de acuerdo al tipo de contrato del que se goza. |
| | Trabajadores que reciben prima. | Derechos en el Trabajo | Procuraduría | Obtener las prestaciones legales correspondientes de acuerdo al tipo de contrato del que se goza. |
| 6. Apoyar programas de empleo específicos para las mujeres cabeza de hogar y equidad de género. | Índice de segregación ocupacional por sexo. | Igualdad de oportunidades | GEIH (DANE) | Valora la igualdad de oportunidades en el trabajo como elemento central del trabajo decente. Las fuentes de desigualdad y discriminación son múltiples según orígenes étnicos, edad, orientación sexual, etc.; las provenientes de la diferenciación sexual resultan centrales en la medida en que cubren a todos y todas las trabajadoras. |
| | Proporción de mujeres en empleo administrativo de rango superior y medio. | Igualdad de oportunidades | GEIH (DANE) | Valora la igualdad de oportunidades en el trabajo como elemento central del trabajo decente. Las fuentes de desigualdad y discriminación son múltiples según orígenes étnicos, edad, orientación sexual, etc.; las provenientes de la diferenciación sexual resultan centrales en la medida en que cubren a todos y todas las trabajadoras. |

| | | | | |
|--|---|--|---------------------------|--|
| <p>7. Fomentar los procesos de capacitación en temas relacionados con vinculación, contratación y condiciones de trabajo decente en los sectores tales como el de comercio, construcción, transporte y maquilas, minería, turismo y otros que, a criterio de la administración Departamental, considere necesario su intervención, para ello podrá buscar el apoyo de los gremios económicos de Cundinamarca.</p> | <p>Tasa de asalariados que han recibido capacitación recientemente.</p> | <p>Ingresos adecuados y trabajo productivo</p> | <p>GEIH (DANE)</p> | |
| <p>8. Participar con un delegado de alto nivel y con competencias y facultades para la toma de decisiones y así poder concertar con los otros actores en la Subcomisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del Departamento, espacio tripartito de diálogo social de la que hacen parte el Ministerio de Trabajo, el Departamento de Cundinamarca, los gremios económicos y las centrales obreras.</p> | <p>Tasa de trabajadores en jornadas laborales excesivamente largas (más de 48 horas por semana)</p> | <p>Horas de Trabajo Decente</p> | <p>GEIH (DANE)</p> | <p>Valora la cantidad de tiempo de trabajo o la duración de la jornada laboral, como parte esencial del trabajo decente.</p> |
| <p>9. Diseñar, implementar y financiar políticas y estrategias destinadas a erradicar el trabajo infantil.</p> | <p>Tasa de trabajo infantil</p> | <p>Trabajo que debería abolirse</p> | <p>(Mintrabajo, DANE)</p> | <p>Valora el avance social en aquellas formas de trabajo que deberían abolirse por afectar derechos fundamentales de las personas, tales como el trabajo infantil y las formas de trabajo forzoso.</p> |
| <p>10. Promover estudios e investigaciones que den cuenta de la situación del mercado laboral en el Departamento de Cundinamarca, para lo cual se apoyará en el Observatorio Regional de Mercado de Trabajo – ORMET Cundinamarca.</p> | <p>Antigüedad en el trabajo</p> | <p>Estabilidad y seguridad del trabajo</p> | <p>GEIH (DANE)</p> | <p>Valora el grado de permanencia relativa en el trabajo como un factor que afecta la productividad del trabajador o de la unidad productiva en la que trabaje y la medida en que el trabajador es vulnerable al desempleo.</p> |
| | <p>Brecha de ingresos laborales por sexo.</p> | <p>Igualdad de oportunidades</p> | <p>GEIH (DANE)</p> | <p>Valora la igualdad de oportunidades en el trabajo como elemento central del trabajo decente. Las fuentes de desigualdad y discriminación son múltiples según orígenes étnicos, edad, orientación sexual, etc.; las provenientes de la diferenciación sexual resultan centrales en la medida en que cubren a todos y todas las trabajadoras.</p> |

| Indicadores de las distintas dimensiones del trabajo decente desagregados por sexo, grupos étnicos, edad, posición ocupacional, lugar de residencia, etc. Inspección laboral | Derechos en el Trabajo | Procuraduría | No sufrir discriminación en la forma de inserción al mercado laboral. |
|---|---------------------------|--|---|
| Porcentaje de población de 65 años y más que percibe una pensión | Entorno de trabajo seguro | Mintrabajo | <p>Valora la seguridad y salud ocupacional en el trabajo. Esta dimensión busca espacios y ambientes laborales más seguros que preserven la integridad física y mental de todas las trabajadoras y los trabajadores, para mejorar la calidad de vida de las personas y para la productividad en las empresas y evitar costos para la sociedad como un todo.</p> |
| Proporción de la Población Económicamente Activa (PEA) que cotiza a un fondo de pensiones. | Seguridad social | GEIH (DANE) | <p>Valora la garantía de protección ante los riesgos que pueden presentarse en el curso de vida de los trabajadores y sus familias.</p> <p>La seguridad social cubre todos los beneficios, en efectivo o en especie, que provee protección social a todas las personas trabajadoras ante los riesgos causados por falta de ingresos laborales, falta de acceso o acceso altamente costoso a servicios de salud, falta de apoyo familiar, especialmente para niños y dependientes; y pobreza general o exclusión social.</p> |
| Tasa de accidentes profesionales mortales | Entorno de trabajo seguro | Federación de Aseguradores Colombianos (Fasecolda) | <p>Valora la garantía de protección ante los riesgos que pueden presentarse en el curso de vida de los trabajadores y sus familias.</p> <p>La seguridad social cubre todos los beneficios, en efectivo o en especie, que provee protección social a todas las personas trabajadoras ante los riesgos causados por falta de ingresos laborales, falta de acceso o acceso altamente costoso a servicios de salud, falta de apoyo familiar, especialmente para niños y dependientes; y pobreza general o exclusión social.</p> |
| Tasa de accidentes profesionales mortales | Entorno de trabajo seguro | Federación de Aseguradores Colombianos (Fasecolda) | <p>Valora la seguridad y salud ocupacional en el trabajo. Esta dimensión busca espacios y ambientes laborales más seguros que preserven la integridad física y mental de todas las trabajadoras y los trabajadores, para mejorar la calidad de vida de las personas y para la productividad en las empresas y evitar costos para la sociedad como un todo.</p> |

| | | | |
|--|---|--|---|
| Tasa de accidentes profesionales no mortales | Entorno de trabajo seguro | Federación de Aseguradores Colombianos (Fasecolda) | Gozar de condiciones dignas y justas en el trabajo. |
| Tasa de asalariados con bajos ingresos (salario inferior a los dos tercios de la mediana del salario por hora) | Ingresos adecuados y trabajo productivo | GEIH (DANE) | Gozar de ingresos adecuados de acuerdo a capacidades, de forma tal que las personas puedan consumir al menos lo necesario para llevar una vida digna. |
| Tasa de cobertura de la negociación colectiva | Diálogo social | Escuela Nacional Sindical (ENS) | Valora todo tipo de negociación, consulta e intercambio entre los representantes gubernamentales, empleadores y trabajadores en temas de interés común. Los procesos de diálogo social tiene el potencial para resolver conflictos, problemas económicos y sociales, promover buen gobierno, paz social e industrial y estabilidad. Para esto se requiere contar con la voz de los trabajadores en condiciones de libertad a través de la construcción y fortalecimiento de organizaciones que los representen. |
| Tasa de empleo precario | Estabilidad y seguridad del trabajo | GEIH (DANE) | Valora el grado de permanencia relativa en el trabajo como un factor que afecta la productividad del trabajador o de la unidad productiva en la que trabaje y la medida en que el trabajador es vulnerable al desempleo. |
| Tasa de sindicalización | Diálogo social | GEIH (DANE) | Valora todo tipo de negociación, consulta e intercambio entre los representantes gubernamentales, empleadores y trabajadores en temas de interés común. Los procesos de diálogo social tiene el potencial para resolver conflictos, problemas económicos y sociales, promover buen gobierno, paz social e industrial y estabilidad. Para esto se requiere contar con la voz de los trabajadores en condiciones de libertad a través de la construcción y fortalecimiento de organizaciones que los representen. |
| Tiempo perdido a causa de accidentes de trabajo. | Entorno de trabajo seguro | Federación de Aseguradores Colombianos (Fasecolda) | Valora la seguridad y salud ocupacional en el trabajo. Esta dimensión busca espacios y ambientes laborales más seguros que preserven la integridad física y mental de todas las trabajadoras y los trabajadores, para mejorar la calidad de vida de las personas y para la productividad en las empresas y evitar costos para la sociedad como un todo. |

Nota: Elaboración propia tomado de GEIH, DANE, Escuela Nacional Sindical (ENS), Federación de Aseguradores Colombianos (Fasecolda), Mintrabajo, UNIANDES, Procuraduría (v.f.).

Concepto técnico

Tabla 4

Concepto política pública de Trabajo Decente

| Concepto Política Pública de Trabajo Decente | |
|---|--|
| Perfil General | |
| Nombre de la Política | Trabajo Decente para el departamento de Cundinamarca. |
| Entidad Responsable | Secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico. |
| Acto administrativo | Ordenanza 274 de 2015. |
| Metodología Aplicada | |
| Formulación | |
| Definición del problema | La política pública no cuenta con documento técnico, está bajo la adopción de la Ley 411 de 1997 y la Ley 524 DE 1999 las cuales adoptan convenios internacionales para garantizar el trabajo decente, el acto administrativo enmarcado en objetivo, 2 propósitos, 2 dimensiones, 10 programas de inversión entre los más visibles para la garantía del trabajo decente. El documento de política pública no contempla algún tipo de problemática específica en el departamento de Cundinamarca lo cual genera dificultades en el diseño de las estrategias en la implementación. |
| Criterios de decisión identificados | No se presentan en el acto administrativo. |
| Alternativas de solución identificadas | No se presentan en el acto administrativo. |
| Evaluación de las alternativas | No se presentan de manera explícita pero en el numeral 10 del artículo décimo primero contempla la el seguimiento del trabajo decente a través de ORMET (Observatorio Regional de Mercado de Trabajo). |
| Implementación | |

| | |
|---------------------------------------|---|
| Implementación de la política pública | <p>En el acto administrativo menciona que dentro de los doce meses siguientes a la adopción de la política pública se deben establecer indicadores de gestión, instituciones de coordinación, administración y gestión, programas y proyectos de inversión, sistemas de información e instrumentos de seguimiento para la implementación de la política pública. Actualmente no se ha cumplido con dichas herramientas para la implementación.</p> <p>Para el diseño del plan de implementación se sugiere tomar como base los programas de inversión los cuales están contenidos en el artículo décimo primero de la política pública y como mecanismo de participación realizarlo desde el artículo décimo el cual genera varias herramientas para la participación y difusión de la política pública.</p> <p>Se recomienda realizar un diagnóstico del trabajo decente en el departamento de Cundinamarca para así poder diseñar estrategias acordes para la implementación de la política pública.</p> <p>También se recomienda realizar un mapa de actores directos e indirectos para la implementación de la política pública debido que involucra al sector público y privado.</p> |
|---------------------------------------|---|

Monitoreo

| | |
|---|--|
| Indicadores de monitoreo de la política pública | <p>La Política Pública establece en el artículo noveno la construcción de indicadores de trabajo decente pero estos aún no han sido construidos, para este caso se sugiere tener un diagnóstico de la oferta institucional y del mapa de actores para la implementación de la política pública para realizar el monitoreo.</p> |
|---|--|

Evaluación

| | |
|---|---|
| Evaluación Ex-ante, Concomitante o Ex-post de la política pública | <p>Es importante que se tome un punto de partida sobre las garantías del trabajo decente en el departamento de Cundinamarca para así realizar una evaluación en la duración de la política pública adoptada, una vez identificadas las líneas base se recomienda realizar una evaluación con una periodicidad anual teniendo en cuenta que en algunas regiones del departamento hay población flotante, específicamente en los municipios colindantes con Bogotá.</p> |
|---|---|

Nota: Elaboración secretaría de Planeación basada en las fases de una política pública del procedimiento “Formulación, Implementación, Monitoreo y Evaluación de políticas públicas”.

Tabla 5

Ficha Técnica política pública de Trabajo Decente

FICHA TÉCNICA POLÍTICA PÚBLICA DE TRABAJO DECENTE

| | |
|--------------------------------------|--|
| Nombre de la Política Pública | Trabajo Decente para el departamento de Cundinamarca. |
| Población Objeto | PEA Población Económicamente Activa en el territorio de Cundinamarca. |
| Tipo de Política | Poblacional (socio-económica) y Sectorial. |
| Acto administrativo | Ordenanza 274 de 2015. |
| Antecedentes | <p style="text-align: center;">Internacional:</p> <p style="text-align: center;">CONVENIO No. 151 sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública.</p> <p style="text-align: center;">CONVENIO 154 DE LA OIT La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 1981, en su sexagésima séptima reunión.</p> <p style="text-align: center;">Nacional:</p> <p style="text-align: center;">Ley 411 de 1997 por medio de la cual se aprueba el “Convenio 151 sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública”, adoptado en la 64 Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1978.</p> <p style="text-align: center;">LEY 524 DE 1999 Por medio de la cual se aprueba el "Convenio Número Ciento Cincuenta y Cuatro (154) sobre el Fomento de la Negociación Colectiva", adoptado en la Sexagésima Séptima (67) Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, con fecha diecinueve (19) de junio de mil novecientos ochenta y uno (1981).</p> <p style="text-align: center;">Departamental:</p> <p style="text-align: center;">No hay.</p> |
| Entidad Líder | Secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico. |

| | |
|-------------------------------|---|
| Entidades Responsables | <ul style="list-style-type: none"> • SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL. <ul style="list-style-type: none"> • SECRETARÍA DE AMBIENTE. • SECRETARÍA DE COOPERACIÓN Y ENLACE INSTITUCIONAL. <ul style="list-style-type: none"> • SECRETARÍA DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL. <ul style="list-style-type: none"> • SECRETARÍA DE EDUCACIÓN • SECRETARÍA DE GOBIERNO. • SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. • SECRETARÍA DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO. <ul style="list-style-type: none"> • SECRETARÍA DE MINAS, ENERGÍA Y GAS. <ul style="list-style-type: none"> • SECRETARÍA DE PLANEACIÓN. • SECRETARÍA DE SALUD. • SECRETARÍA DE TRANSPORTE Y MOVILIDAD. <ul style="list-style-type: none"> • SECRETARÍA JURÍDICA. • INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU. • INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE CULTURA Y TURISMO DE CUNDINAMARCA -IDECUT. |
|-------------------------------|---|

Tiempo de duración de la Política Pública

2015-2025

Objeto

El Departamento de Cundinamarca adoptará una política tendiente a garantizar que los vínculos laborales al interior de la Administración Departamental, Empresas e Instituciones descentralizadas, que contraten aun siendo particulares, se desarrollen con garantía del trabajo decente, cumpliendo las leyes, acuerdos y tratados al respecto.

Enfoques de la Política Pública

No menciona de forma directa el enfoque pero si está implícito en uno de los programas de inversión contenido en el acto administrativo en el literal 4 del artículo décimo primero: Fortalecer laboralmente sectores de la población en desventaja para acceder a oportunidades laborales, a fin de establecer acciones propositivas con capacitación técnica permanente, tendientes a lo no discriminación de la siguiente población: trabajo femenino, negritudes, personas en situación de discapacidad, LGTBI, desplazados, indígenas y campesinos.

**Estructura :
Componentes o
Líneas Estratégicas**

1. Articular el trabajo en forma tripartita con el Gobierno Nacional, los Gobiernos Municipales y los empleadores mediante mecanismos y programas medio de aliados estratégicos como las Cámaras de Comercio, a fin de realizar campañas de sensibilización dirigidas a los empresarios, con el fin de difundir los incentivos y beneficios estipulados de acuerdo a la normativa vigente relacionadas con la generación de trabajo decente.
2. Gestionar la consecución de recursos de cofinanciación para fortalecer la ejecución de programas y proyectos prioritarios para la Administración Departamental tendientes a la generación de empleos e ingresos.
3. Apoyar la creación y fortalecimiento de empresas que generen empleo decente, con el debido acompañamiento técnico hasta que estén efectivamente consolidadas.
4. Fortalecer laboralmente sectores de la población en desventaja para acceder a oportunidades laborales, a fin de establecer acciones propositivas con capacitación técnica permanente, tendientes a lo no discriminación de la siguiente población: trabajo femenino, negritudes, personas en situación de discapacidad, LGTBI, desplazada, indígena y campesina.
5. Estimular al sector cooperativo al igual que otras formas organizativas de economía social y solidaria para que participe en el fomento a la creación y fortalecimiento de empresa, principalmente de aquella que requiere mayor mano de obra y descartando de plano los objetivos de intermediación laboral.
6. Apoyar programas de empleo específicos para las mujeres cabeza de hogar y equidad de género.
7. Fomentar los procesos de capacitación en temas relacionados con vinculación, contratación y condiciones de trabajo decente en los sectores tales como el de comercio, construcción, transporte y maquilas, minería, turismo y otros que, a criterio de la administración Departamental, considere necesario su intervención, para ello podrá buscar el apoyo de los gremios económicos de Cundinamarca.
8. Participar con un delegado de alto nivel y con competencias y facultades para la toma de decisiones y así poder concertar con los otros actores en la Subcomisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del Departamento, espacio tripartito de diálogo social de la que hacen parte el Ministerio de Trabajo, el Departamento de Cundinamarca, los gremios económicos y las centrales obreras.
9. Diseñar, implementar y financiar políticas y estrategias destinadas a erradicar el trabajo infantil.
10. Promover estudios e investigaciones que den cuenta de la situación del mercado laboral en el Departamento de Cundinamarca, para lo cual se apoyará en el Observatorio Regional de Mercado de Trabajo – ORMET Cundinamarca.

Formulación

Metodología Ciclo de Política Pública

Diagnóstico

No se realiza un diagnóstico para la política pública, se realiza la adopción de marcos internacionales y nacionales.

Formulación

- Objetivo
- Propósito
 - Definición del trabajo decente
 - Campo de aplicación
- Compromiso de adoptar la política de trabajo decente
 - Del respeto de política de trabajo decente
 - Negociación colectiva de trabajo
 - Las dimensiones de la protección social
 - Indicadores de trabajo decente
- Campañas de información de la política de trabajo decente: a) comunicación, b) formación, c) alianzas, d) diálogo social
 - Programas de inversión de la política de trabajo decente
- facultase al gobernador de Cundinamarca para reglamentar la presente ordenanza
- Alianzas y programas del sector público y privado en política de trabajo decente
 - Vigencia

Implementación

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO.- Facultase al Gobernador de Cundinamarca para reglamentar la presente ordenanza, dentro del año siguiente a su publicación, debiendo establecer indicadores de gestión, instituciones de coordinación, administración y gestión de la política pública, planes, programas y proyectos de intervención: sistemas de información e instrumentos de seguimiento. No cuenta con Plan de Implementación

Monitoreo

ARTÍCULO NOVENO.- INDICADORES DE TRABAJO DECENTE. El Departamento de Cundinamarca estructurará un esquema de seguimiento y evaluación a la política de trabajo decente en conjunto.

Evaluación

ARTÍCULO NOVENO.- INDICADORES DE TRABAJO DECENTE. El Departamento de Cundinamarca estructurará un esquema de seguimiento y evaluación a la política de trabajo decente en conjunto.

Financiación

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO.- ALIANZAS Y PROGRAMAS DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO EN POLÍTICA DE TRABAJO DECENTE: Se autoriza la conformación de Alianzas Público - Privadas para la firma de acuerdos de capacitación en el tema de trabajo decente, con entidades, gremios, asociaciones, universidades, y la implementación de programas y proyectos basados en las propuestas expuestas, donde la Gobernación de Cundinamarca será el gestor y quien define y asigna los recursos humanos y técnicos que permitan ejecutar actividades relacionadas con el desarrollo, operación y puesta en marcha el objetivo definidos en la presente Ordenanza, en coordinación con entidades públicas y/o privadas idóneas.

La política pública ha sido ajustada o reformulada

No.

Instancia CODEPS a la que pertenece

La política pública no cuenta con instancia ante el CODEPS.

| | |
|--|---|
| Instancias creadas en la Política Pública | No se identifica espacios de participación creados en la política pública. |
| Instancias Externas | <ul style="list-style-type: none"> • Ministerio del Trabajo. • Ministerio de Hacienda y Crédito Público. • Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. <ul style="list-style-type: none"> • Departamento Nacional de Planeación. • Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. <ul style="list-style-type: none"> • SENA. • COLPENSIONES. • Superintendencia de Subsidio Familiar - SuperSubsidio Familiar. • Unidad administrativa Especial del Servicio Público de Empleo. UAESPE • Unidad administrativa Especial de Organizaciones Solidarias. UAEOS |
| Eje estratégico al que pertenece | Competitividad Sostenible. |
| Metas del Plan de Desarrollo | Se identifican estas metas para la implementación de forma indirecta 371, 372, 385 pero no se encuentran metas directas para la implementación de la política pública. También se identificó en el eje de Competitividad Sostenible el programa Aumentando Capacidades Competitivas en la estrategias p) Implementación de la política de trabajo decente departamental (Ordenanza número 274 de 2015). |
| Observatorio | Promover estudios e investigaciones que den cuenta de la situación del mercado laboral en el Departamento de Cundinamarca, para lo cual se apoyará en el Observatorio Regional de Mercado de Trabajo – ORMET Cundinamarca. |
| ODS Relacionados con la política pública | 1 Fin de la Pobreza, 5 Igualdad de Género, 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico, 12 Producción y Consumo Responsable. |

Nota: Elaboración secretaría de Planeación basada en las fases de una política pública del procedimiento “Formulación, Implementación, Monitoreo y Evaluación de políticas públicas”.

Avances de la política pública de t. d. 2016 y 2017

Con el fin de cumplir con el propósito de evidenciar el avance de la política pública de Trabajo Decente en Cundinamarca, es pertinente realizar la identificación de las estrategias y metas de producto consignadas en el Plan de Desarrollo Departamental 2016-2020 “*Unidos Podemos Más*”, que tiene una relación directa con los diez (10) programas de inversión de la misma, así como las actividades realizadas en los años 2016 y 2017 que reflejan el avance cualitativo, los actores responsables y los socios estratégicos.

Desarrollo Departamental que se relacionan con los programas de inversión de esta política pública.

Se describen a continuación: g) Apoyar la implementación de la Ley del Primer Empleo mediante el apoyo a ideas de negocio y creación de empresa. h) Promover programas de formación en competencias laborales acordes a la dinámica y requerimientos del mercado. i) Fomentar alianzas tripartitas (empresarios, sector público, trabajadores) que promuevan el empleo digno y decente consolidando la Política Nacional de los 5 Pactos por el Empleo (Promoviendo la formalización laboral, principalmente, afiliación al sistema de seguridad social integral). J) Promover el empleo como un servicio público en el departamento (intermediación laboral entre entidades público – privadas, eliminación de barreras de acceso al empleo, inclusión laboral, articulación institucional (...)) n) Fortalecer espacios de articulación y concertación interinstitucional como el Consejo Departamental de la Gran Empresa, el Consejo Departamental Mipyme, el Observatorio Regional de Mercado de Trabajo y la Subcomisión de Concertación de Política Salarial y Laboral de Cundinamarca. p) Implementación de la política de trabajo decente departamental (Ordenanza número 274 de 2015). q) Fortalecer sistemas de información que contribuyan a la dinamización del mercado de trabajo y la competitividad departamental. r) Apoyar la realización de estudios e investigaciones que den cuenta de la realidad del mercado de trabajo y de la productividad, formalidad e informalidad empresarial en Cundinamarca, y que permitan materializar instrumentos como el censo empresarial, encuesta continua de hogares (encuesta multipropósito), escalafón subregional de competitividad, para que por medio de ellos se faciliten la toma de decisiones y la formulación de política pública a partir de la producción

de indicadores socioeconómicos y los análisis sectoriales correspondientes. Igualmente, 65 estudios de prefactibilidad y factibilidad de proyectos que fortalezcan la competitividad territorial y dinamicen los sectores de artesanías, industria, comercio y servicios y otros con potencialidad en el departamento y que identifiquen requerimientos en materia de parques industriales, plataformas logísticas, zonas francas, entre otros (Cundinamarca, 2016) y véase tabla 6).

Tabla 6
Estrategias SCDE en el Plan de Desarrollo Departamental relacionadas con la política pública de Trabajo Decente

Estrategias SCDE en el Plan de Desarrollo Departamental relacionadas con la política pública de Trabajo Decente

| Numeral | Descripción |
|----------------|---|
| g) | Apoyar la implementación de la Ley del Primer Empleo mediante el apoyo a ideas de negocio y creación de empresa. |
| h) | Promover programas de formación en competencias laborales acordes a la dinámica y requerimientos del mercado. |
| i) | Fomentar alianzas tripartitas (empresarios, sector público, trabajadores) que promuevan el empleo digno y decente consolidando la Política Nacional de los 5 Pactos por el Empleo (Promoviendo la formalización laboral, principalmente, afiliación al sistema de seguridad social integral). |
| j) | Promover el empleo como un servicio público en el departamento (intermediación laboral entre entidades público – privadas, eliminación de barreras de acceso al empleo, inclusión laboral, articulación institucional). |
| n) | Fortalecer espacios de articulación y concertación interinstitucional como el Consejo Departamental de la Gran Empresa, el Consejo Departamental Mipyme, el Observatorio Regional de Mercado de Trabajo y la Subcomisión de Concertación de Política Salarial y Laboral de Cundinamarca. |
| p) | Implementación de la política de trabajo decente departamental (Ordenanza número 274 de 2015). |
| q) | Fortalecer sistemas de información que contribuyan a la dinamización del mercado de trabajo y la competitividad departamental. |

-
- r) Apoyar la realización de estudios e investigaciones que den cuenta de la realidad del mercado de trabajo y de la productividad, formalidad e informalidad empresarial en Cundinamarca, y que permitan materializar instrumentos como el censo empresarial, encuesta continua de hogares (encuesta multipropósito), escalafón subregional de competitividad, para que por medio de ellos se faciliten la toma de decisiones y la formulación de política pública a partir de la producción de indicadores socioeconómicos y los análisis sectoriales correspondientes. Igualmente, estudios de prefactibilidad y factibilidad de proyectos que fortalezcan la competitividad territorial y dinamicen los sectores de artesanías, industria, comercio y servicios y otros con potencialidad en el departamento y que identifiquen requerimientos en materia de parques industriales, plataformas logísticas, zonas francas, entre otros.
-

Nota: Elaboración propia basada en el Plan de Desarrollo Departamental 2016-2020 “Unidos Podemos Más”.

De igual modo las metas de producto de la secretaría de Competitividad que permiten concretar la inversión de los recursos de la entidad de acuerdo a los diez (10) programas de inversión de la política pública de Trabajo Decente.

La cuales se presentan a continuación, Implementar 70 proyectos productivos de los distintos sectores económicos prioritarios de población víctima del conflicto armado, población con enfoque diferencial, personas en condición de discapacidad, cuidadores y sus asociaciones entre otras en competencias laborales, capacitación, creación de empresa y empleabilidad.

(...) Implementar el Fondo de Emprendimiento Departamental FED, para atender al micro, pequeño y mediano empresario para el desarrollo de proyectos de producción, transformación y comercialización de bienes o servicios sostenibles.

Fortalecer 1000 Mipymes de Cundinamarca de los sectores económicos priorizados del departamento desde distintas líneas de apoyo. (Incluye aquellas con enfoque diferencial).

Participar en 30 misiones comerciales de impacto regional y nacional con Mipymes del departamento, abriendo canales de comercialización y acceso a mercados.

Mantener y fortalecer 10 centros de integración y productividad unidos por el desarrollo "CIPUEDO" que fomenten la asociatividad y el emprendimiento regional, en el periodo de gobierno. 67

Identificar, priorizar y gestionar en 30 municipios proyectos de Desarrollo Económico Local - DEL, durante el periodo de Gobierno.

Realizar 4 estudios e investigaciones que fortalezcan la productividad, competitividad y mercado laboral durante el periodo de gobierno, en el marco del observatorio de competitividad y empleo de Cundinamarca.

(...) Participar a nivel internacional con Mipymes cundinamarquesas en 6 eventos, muestras comerciales, misiones exploratorias, ruedas y macro ruedas de negocios, entre otras durante el periodo de Gobierno. Generar capacidades y transferencia de conocimiento a 50 micro, pequeños y medianos empresarios a través de intercambios académicos o comerciales durante el periodo de Gobierno (Véase tabla 7). (Cundinamarca, 2016)

Metas de producto de la SCDE relacionadas con la política pública de Trabajo Decente

| Metas de producto de la SCDE relacionadas con la política pública de Trabajo Decente | | | | | | | |
|--|---|----------------|---|---|-----------|------------|-----------|
| Programa PDD | Subprograma a PDD | Número de Meta | Nombre de la Meta | Indicador | Un medida | Línea base | Meta 2020 |
| Artículo 39. Víctimas del Conflicto Armado: Oportunidades para la paz. | Artículo 39 A. Atención y Asistencia | 316 | Implementar 70 proyectos productivos de los distintos sectores económicos prioritarios de población víctima del conflicto armado, población con enfoque diferencial, personas en condición de discapacidad, cuidadores y sus asociaciones entre otras en competencias laborales, capacitación, creación de empresa y empleabilidad. | Proyectos Implementados | Número | 61 | 131 |
| Artículo 46. Aumentando Capacidades Competitivas. | Artículo 46 A. Cundinamarca Potenciados de Emprendimiento y Desarrollo Empresarial. | 371 | Implementar el Fondo de Emprendimiento Departamental FED, para atender al micro, pequeño y mediano empresario para el desarrollo de proyectos de producción, transformación y comercialización de bienes o servicios sostenibles. | Fondo implementado | Número | 0 | 1 |
| | | 372 | Fortalecer 1000 Mipymes de Cundinamarca de los sectores económicos priorizados del departamento desde distintas líneas de apoyo. (incluye aquellas con enfoque diferencial). | Mipymes fortalecidas | Número | 1000 | 2000 |
| | | 373 | Participar en 30 misiones comerciales de impacto regional y nacional con Mipymes del departamento, abriendo canales de comercialización y acceso a mercados. | Misiones comerciales apoyadas | Número | 30 | 60 |
| | | 374 | Promover la asociatividad a través de 3 redes empresariales con enfoque de clúster en sectores productivos priorizados en el departamento. | Redes empresariales promovidas o fortalecidas | Número | 3 | 6 |
| | | 375 | Mantener y fortalecer 10 centros de integración y productividad unidos por el desarrollo "CIPUEDO" que fomenten la asociatividad y el emprendimiento regional, en el periodo de gobierno. | CIPUEDO fortalecidos | Número | 10 | 10 |
| | | 384 | Identificar, priorizar y gestionar en 30 municipios proyectos de Desarrollo Económico Local - DEL, durante el periodo de Gobierno. | Municipios beneficiados | Número | 0 | 30 |
| Artículo 49. Cundinamarca Hacia las Cadenas Globales de Valor. | Artículo 49 A. Cundinamarca Diversificada y Sofisticada. | 413 | Participar a nivel internacional con Mipymes cundinamarquesas en 6 eventos, muestras comerciales, misiones exploratorias, ruedas y macro ruedas de negocios, entre otras durante el periodo de Gobierno. | Eventos apoyados internacionalmente | Número | 0 | 6 |
| | | 414 | Generar capacidades y transferencia de conocimiento a 50 micro, pequeños y medianos empresarios a través de intercambios académicos o comerciales | Empresarios beneficiados | Número | 50 | 100 |

Nota: Elaboración propia basada en el Plan de Desarrollo Departamental 2016-2020 “Unidos Podemos Más”.

Así mismo, es importante contar con un mapeo de actores identificados a partir de los programas de inversión de la política pública de Trabajo Decente como se puede observar en la

Tabla 8

Mapeo de actores de la política pública de Trabajo Decente

| Mapeo de actores de la política pública de Trabajo Decente | | |
|---|--|--|
| Programas de inversión PPTD | Secretarías Responsables | Socios estratégicos |
| 1. Articular el trabajo en forma tripartita con el Gobierno Nacional, los Gobiernos Municipales y los empleadores mediante mecanismos y programas medio de aliados estratégicos como las Cámaras de Comercio, a fin de realizar Campañas de sensibilización dirigidas a los empresarios, con el fin de difundir los incentivos y beneficios estipulados de acuerdo a la normativa vigente relacionadas con la generación de trabajo decente. | Competitividad y Desarrollo Económico. | Instituciones aliadas de la Subcomisión de Concertación de Política Salarial y Laboral, tales como: Ministerio del Trabajo, Gremios (FENALCO, ACOPI, ASOCOLFLORES y ANDI), Cajas de Compensación Familiar, SENA, SINDICATOS), adicionalmente: Cámara de Comercio de Facatativá. Cámara de Comercio de Bogotá. Cámara de Comercio Girardot. |
| 2. Gestionar la consecución de recursos de cofinanciación para fortalecer la ejecución de programas y proyectos prioritarios para la Administración Departamental tendientes a la generación de empleos e ingresos. (cuantos de los contratos celebrados en la s secretarías y entidades descentralizadas han generado empleo para la población cundinamarquesa) | Competitividad y Desarrollo Económico; y Transporte y Movilidad. | Organismos públicos y privados (gremios/empresas/ONGS) del orden local, departamental, regional, nacional o internacional, entre ellos están: Corporación Red Constructores de Paz. SENA. Alcaldías Municipales. * Personerías Municipales. * Secretarías de Gobierno. Policía de Carreteras. Secretarías de Tránsito de Los Municipios que son municipalizados. |
| 3. Apoyar la creación y fortalecimiento de empresas que generen empleo decente, con el debido acompañamiento técnico hasta que estén efectivamente consolidadas. | Competitividad y Desarrollo Económico. | Ministerio del Trabajo SENA Gremios sectoriales (ACOPI, FENALCO, ASOCOLFLORES, ANDI, COLCIENCIAS, Federación nacional de Cacaoteros, FedePanela, entre otros). Cámara de Comercio de Facatativá. Cámara de Comercio de Bogotá. Cámara de Comercio Girardot. |

| | | |
|---|---|--|
| 4. Fortalecer laboralmente sectores de la población en desventaja para acceder a oportunidades laborales, a fin de establecer acciones propositivas con capacitación técnica permanente, tendientes a lo no discriminación de la siguiente población: trabajo femenino, negritudes, personas en situación de discapacidad, LGTBI, desplazados, indígenas y campesinos. | Competitividad y Desarrollo Económico, Mujer y Equidad de Género, Gobierno y Desarrollo e Inclusión Social. | Ministerio de Trabajo Ministerio del Interior Ministerio de Comercio, Industria y turismo Departamento Administrativo para la Prosperidad Social - DPS Instituciones aliadas de la Subcomisión de Concertación de Política Salarial y Laboral. PNUD SENA Corporación Red Constructores de Paz Fundación Fomentos del Municipio de Tena Cundinamarca. |
| 5. Estimular al sector cooperativo al igual que otras formas organizativas de economía social y solidaria para que participe en el fomento a la creación y fortalecimiento de empresa, principalmente de aquella que requiere mayor mano de obra y descartando de plano los objetivos de intermediación laboral. | Competitividad y Desarrollo Económico y Agricultura y Desarrollo Rural. | Ministerio del Trabajo, Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias Organizaciones sindicales SENA |
| 6. Apoyar programas de empleo específicos para las mujeres cabeza de hogar y equidad de género. | Mujer y Equidad de Género | Secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico. Ministerio de Agricultura. |
| 7. Fomentar los procesos de capacitación en temas relacionados con vinculación, contratación y condiciones de trabajo decente en los sectores tales como el de comercio, construcción, transporte y maquilas, minería, turismo y otros que, a criterio de la administración Departamental, considere necesario su intervención, para ello podrá buscar el apoyo de los gremios económicos de Cundinamarca. | Competitividad y Desarrollo Económico, Minas, Energía y Gas, Transporte y Movilidad, Educación, Salud e IDECUT. | Instituciones aliadas de la Subcomisión de Concertación de Política Salarial y Laboral Ministerio del Trabajo PNUD SENA Alcaldías |
| 8. Participar con un delegado de alto nivel y con competencias y facultades para la toma de decisiones y así poder concertar con los otros actores en la Subcomisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del Departamento, espacio tripartito de diálogo social de la que hacen parte el Ministerio de Trabajo, el Departamento de Cundinamarca, los gremios económicos y las centrales obreras. | Competitividad y Desarrollo Económico. | Miembros de la SCPSL. |
| 9. Diseñar, implementar y financiar políticas y estrategias destinadas a erradicar el trabajo infantil. | Competitividad y Desarrollo Económico, Desarrollo e Inclusión Social y Planeación. | ICBF DPS Ministerio de Trabajo Secretaría de Integración Social del Distrito OIT CODEPS Departamental. Secretaría de Integración e Inclusión Social |
| 10. Promover estudios e investigaciones que den cuenta de la situación del mercado laboral en el Departamento de Cundinamarca, para lo cual se apoyará en el Observatorio Regional de Mercado de Trabajo – ORMET Cundinamarca. | Competitividad y Desarrollo Económico. | Secretarías del departamento. Instituciones aliadas del Observatorio Regional de Mercado de Trabajo – ORMET Cundinamarca, tales como: sindicatos, gremios, academia y sector público. Ministerio del Trabajo PNUD. |

Nota: Elaboración propia basada en el Plan de Desarrollo Departamental 2016-2020 “Unidos Podemos Más” y en la Ordenanza 274 de 2015 “Por la cual se adopta una política pública de trabajo decente para el departamento de Cundinamarca y se dictan otras disposiciones.

Del mismo modo, la identificación de actores responsable de cada uno de los programas, las estrategias y metas de producto nos permitan dar cuenta de su estado de avance de implementación de la política pública de Trabajo Decente.

Finalmente, presentamos el avance cualitativo en la implementación que ha tenido esta política de acuerdo a las acciones adelantadas por la secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico en los años 2016 y 2017.

Tabla 9

Avance cualitativo por programa de inversión de la política pública de Trabajo Decente

| Avance cualitativo por programa de inversión de la política pública de Trabajo Decente años 2016 y 2017 | | | | |
|---|---|--|--|--|
| Programas de inversión PPTD | Meta producto o estrategia asociada al PDD | Actividades realizadas en el 2016 | Actividades realizadas en el 2017 | Secretarías Responsables |
| 1. Articular el trabajo en forma tripartita (...) a fin de realizar Campañas de sensibilización dirigidas a los empresarios, con el fin de difundir los incentivos y beneficios estipulados de acuerdo a la normativa vigente relacionadas con la generación de trabajo decente. | En el programa "Aumentado Capacidades Competitivas" correspondientes a las estrategias de los numerales g), h), i), j), n), p), q), r) | Se adelantaron acciones de implementación de la Política de Trabajo Decente, las cuales fueron concertadas en un diálogo social tripartito con representantes del sector público (Ministerio de Trabajo y la Secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico), los gremios, la academia y los representante de los empleados dentro de la Subcomisión de Política Salarial y Laboral; estas acciones estuvieron encaminadas a la socialización de la Política y a la intermediación laboral (Feria de Empleo Departamental). | En este programa de inversión la secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico de Cundinamarca realizó en el año 2017 acciones de socialización de la política pública y de intermediación laboral a través de foro regional y una feria anual de empleo departamental, la secretaría contó con el SENA y la SCPSL como socios estratégicos. | Competitividad y Desarrollo Económico. |
| 2. Gestionar la consecución de recursos de cofinanciación para fortalecer la ejecución de programas y proyectos prioritarios para la Administración Departamental tendientes a la | Se realizaron varias acciones en el cumplimiento de las siguientes metas de producto: 316, 371, 372, 413 | La secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico contribuyó al fortalecimiento empresarial, misiones comerciales y el apoyo a 873 Mipymes de Cundinamarca. | Se fomentó el apoyo a proyectos empresariales en etapa de desarrollo y financió la participación en distintas ferias nacionales e internacionales a empresarios de Cundinamarca, | Competitividad y Desarrollo Económico. |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| generación de empleos e ingresos. | | | | |
| 3. Apoyar la creación y fortalecimiento de empresas que generen empleo decente, con el debido acompañamiento técnico hasta que estén efectivamente consolidadas. | Mata número 375 | se brindó asistencia técnica para la creación y fortalecimiento empresarial, emprendimiento, formulación de planes de negocio y proyectos para ser presentados al FED, registro sanitario e ICA, capacitación en formación de capacidades en promoción del trabajo decente, mesa sectorial de empleo, participación ferias locales, nacionales e internacionales, eventos comerciales, formalización empresarial, asociatividad y redes de emprendimiento, procesos de estructuración regional industrial para sabana centro y ferias de empleo. | Para el fortalecimiento empresarial se transfirieron capacidades a trescientos noventa (390) empresarios del departamento en la modalidad de diplomados en empresarismo, emprendimiento e innovación realizados en los diez (10) Centros de Integración y Productividad Unidos por el Desarrollo CIPUEDO. Así mismo, se fortalecieron competencias técnicas específicas a empresarios del sector de cosmética y agrícola a través de intercambios académicos realizados en Barcelona, España y en Lima, Perú. | Competitividad y Desarrollo Económico. |
| 4. Fortalecer laboralmente sectores de la población en desventaja para acceder a oportunidades laborales, a fin de establecer acciones propositivas con capacitación técnica permanente, tendientes a lo no discriminación de la siguiente población: trabajo femenino, negritudes, personas en situación de discapacidad, LGTBI, desplazados, indígenas y campesinos. | Metas de producto número: 316, 371 y 372 | Para el fortalecimiento laboral de sectores de la población en desventaja la secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico mediante convocatoria pública seleccionó dieciséis (16) unidades productivas de población víctima del conflicto armado, a las cuales se les entregó apoyo financiero representado en especie para el fortalecimiento empresarial. De igual manera se apoyaron once (11) unidades productivas lideradas por mujeres y dos (2) unidades productivas lideradas por campesinos, también se apoyó en la consecución de registro sanitario a una fundación la cual tiene como población beneficiaria de sus acciones de ejecución de proyectos a niños con discapacidad. | La secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico fortaleció varias asociaciones de mujeres mediante la dotación de maquinaria y equipo que permitió mejorar sus procesos de producción, de igual modo, se fortalecieron Mipymes de mujeres a través de capacitación en el área de costos, mercadeo y capacitación de buenas prácticas de manufactura y asesorías para el cumplimiento del decreto 3075 de 1997; y apoyo a veinticuatro empresarias con recursos para la consecución de registro INVIMA para sus productos. | Competitividad y Desarrollo Económico. |

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| 5. Estimular al sector cooperativo al igual que otras formas organizativas de economía social y solidaria para que participe en el fomento a la creación y fortalecimiento de empresa, principalmente de aquella que requiere mayor mano de obra y descartando de plano los objetivos de intermediación laboral. | Meta de producto número 372. | La secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico apoyó la consecución de registro sanitario a una fundación. | Se fortalecieron dos (2) cooperativas de los municipios de Guayabetal y Manta a través de la dotación de maquinaria y equipo lo cual permitió mejorar sus procesos y costos de producción. | Competitividad y Desarrollo Económico. |
| 6. Apoyar programas de empleo específicos para las mujeres cabeza de hogar y equidad de género. | N.A. | N.A. | N.A. | N.A. |
| 7. Fomentar los procesos de capacitación en temas relacionados con vinculación, contratación y condiciones de trabajo decente en los sectores tales como el de comercio, construcción, transporte y maquilas, minería, turismo y otros que, a criterio de la administración Departamental, considere necesario su intervención, para ello podrá buscar el apoyo de los gremios económicos de Cundinamarca. | Programa "Aumentando Capacidades Competitivas" correspondientes a las estrategias de los numerales g), h), i), j), n), p), q), r). | La secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico en el marco del ORMET, realizó una capacitación en análisis e interpretación de indicadores de mercado de trabajo como estrategia para la transferencia de capacidades a funcionarios públicos y entidades aliadas del ORMET y en el marco de la Subcomisión de Política Salarial y Laboral realizó un Foro de Trabajo Decente en el municipio de Tocancipá, estas dos actividades se realizaron por gestión. | En el marco de la Subcomisión de Política Salarial y Laboral se realizaron dos (2) foros de trabajo decente en los municipios de Pacho y Girardot denominados "Diálogo sectorial Trabajo Decente Desafíos en la Provincia de Río Negro" y "I Foro Territorial Por El Trabajo Decente Provincia del Alto Magdalena, cuyo objetivo fue desarrollar una jornada de impacto sectorial sobre promoción de trabajo decente en las dos provincias, estos foros tuvieron como actividades panel de expertos en temas de diagnóstico de la política pública de Trabajo Decente, retos en materia de promoción del trabajo decente, análisis del mercado laboral para las provincias de Rionegro y Alto Magdalena y conferencia de erradicación del trabajo infantil de los sindicatos. | Competitividad y Desarrollo Económico. |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| 8. Participar con un delegado de alto nivel y con competencias y facultades para la toma de decisiones y así poder concertar con los otros actores en la Subcomisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del Departamento (...) | Programa "Aumentando Capacidades Competitivas" correspondientes a las estrategias de los numerales g), h), i), j), n), p), q), r). | Se designó un delegado por parte de la secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico para participar en la Subcomisión de Concertación de Política Salarial y Laboral de Cundinamarca. | Se designó un delegado por parte de la secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico para participar en la Subcomisión de Concertación de Política Salarial y Laboral de Cundinamarca. | Competitividad y Desarrollo Económico. |
| 9. Diseñar, implementar y financiar políticas y estrategias destinadas a erradicar el trabajo infantil. | Meta de producto número 385. | La secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico adelantó un estudio de prospectiva Laboral Fase I para los Municipios de Chía y Zipaquirá los cuales evidencian los resultados de la realidad Municipal en cuanto a sus perfiles productivos y ocupacionales y la identificación de sus sectores estratégicos. Otras de las actividades adelantadas en conjunto con los aliados de la SCPSL y el ORMET, se elaboró el documento de "Estrategia y Recomendaciones para la Promoción del Trabajo Decente" el cual fue entregado al Gobernador y Alcaldes electos para el actual periodo de Gobierno con el fin que fueran incluidas en sus planes de desarrollo municipales. | N.A. | Competitividad y Desarrollo Económico. |
| 10. Promover estudios e investigaciones que den cuenta de la situación del mercado laboral en el Departamento de Cundinamarca, para lo cual se apoyará en el Observatorio Regional de Mercado de Trabajo – ORMET Cundinamarca. | Meta de producto número 385. | La secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico adelantó un estudio de prospectiva Laboral Fase I para los Municipios de Chía y Zipaquirá los cuales evidencian los resultados de la realidad Municipal en cuanto a sus perfiles productivos y ocupacionales y la identificación de sus sectores estratégicos. Otras de las actividades adelantadas en conjunto con los aliados de la SCPSL y el ORMET, se elaboró el documento de "Estrategia y Recomendaciones para la Promoción del Trabajo Decente" el cual fue entregado al Gobernador y Alcaldes electos para el actual periodo de Gobierno con el fin que fueran incluidas en sus planes de desarrollo municipales. | La secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico adelantó el diseño integral de un Índice de Competitividad para las 15 provincias del departamento de Cundinamarca", el cual nos permitió tener un balance de brechas competitivas y un plan de trabajo para el cierre de las mismas con base en la metodología elaborada por el Centro de Pensamiento en Estrategias Competitivas - CEPEC de la Universidad del Rosario. | Competitividad y Desarrollo Económico. |

Nota: Elaboración propia basada en el Plan de Desarrollo Departamental 2016-2020 "Unidos Podemos Más", plan indicativo, plan de acción y en la Ordenanza 274 de 2015 "Por la cual se adopta una política pública de trabajo decente para el departamento de Cundinamarca y se dictan otras disposiciones.

De acuerdo a la anterior identificación de las metas de producto la secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico de Cundinamarca estipuladas en el Plan de Desarrollo Departamental, se cuenta con diez (10) de las doce (12) metas establecidas que tienen incidencia directa en los programas de inversión de la Política Pública de Trabajo Decente.

Evaluación del estado avance de la política pública t.d.

A continuación se describe el estado de avance de la política pública de Trabajo Decente partiendo del avance cuali- cuantitativo en el departamento de Cundinamarca.

El cual se presenta por cada programa de inversión, 1. Articular el trabajo en forma tripartita con el Gobierno Nacional, los Gobiernos Municipales y los empleadores mediante mecanismos y programas medio de aliados estratégicos como las Cámaras de Comercio, a fin de realizar Campañas de sensibilización dirigidas a los empresarios, con el fin de difundir los incentivos y beneficios estipulados de acuerdo a la normativa vigente relacionadas con la generación de trabajo decente (Cundinamarca, 2015).

En este programa de acción la secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico de Cundinamarca realizó en los años 2016 y 2017 acciones de socialización de la política pública y de intermediación laboral a través de foros regionales y una feria anual de empleo departamental, la secretaría contó con el SENA y la SCPSL como socios estratégicos (Véase Tabla 10).

2. Gestionar la consecución de recursos de cofinanciación para fortalecer la ejecución de programas y proyectos prioritarios para la Administración Departamental tendientes a la generación de empleos e ingresos (Cundinamarca, 2015).

La secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico contribuyó al fortalecimiento 76 empresarial, misiones comerciales y el apoyo a 873 Mipymes de Cundinamarca por un valor de quinientos cuarenta y cuatro millones doscientos once mil doscientos ochenta y cuatro pesos m/cte. \$ 544.211.284 en el año 2016 en los municipios de Soacha, Mosquera, San Juan de Rioseco, Facatativá, Pacho, La Mesa, Zipaquirá, Funza, Mosquera, El Rosal, Sopó, Guachetá, entre otros. Igualmente se fomentó el apoyo a proyectos empresariales en etapa de desarrollo y financió la participación en distintas ferias nacionales e internacionales a empresarios de Cundinamarca, las acciones anteriormente señaladas se realizaron por un valor de cuatro mil cuatrocientos setenta millones setecientos cincuenta y nueve mil seiscientos cincuenta y uno pesos m/cte. \$4.470.759.651 en el año 2017 en los municipios de San Antonio del Tequendama, Guayabetal, Bituima, Guatavita, Manta, la Vega, Cogua, Guaduas, La Mesa, La Calera, Nemocón, Subachoque, Soacha, Chía, Madrid, Pacho, Silvania, Cajicá, Zipaquirá, Nimaima, Mosquera, Facatativá, Nocaima, Tenjo, Zipacón, Fusagasugá, Girardot, Cota, Cajicá, Mosquera y Sopó (Véase Tabla 10).

3. Apoyar la creación y fortalecimiento de empresas que generen empleo decente, con el debido acompañamiento técnico hasta que estén efectivamente consolidadas (Cundinamarca, 2015).

En este programa de inversión se brindó asistencia técnica para la creación y fortalecimiento empresarial, emprendimiento, formulación de planes de negocio y proyectos para ser presentados al FED, registro sanitario e ICA, capacitación en formación de capacidades en promoción del trabajo decente, mesa sectorial de empleo, participación ferias locales, nacionales e internacionales, eventos comerciales, formalización empresarial, asociatividad y redes de emprendimiento, procesos de estructuración regional industrial para sabana centro y ferias de

empleo con un aporte en el año 2016 de doscientos trece millones diecisiete mil seiscientos 77 dieciocho pesos m/cte.\$213.017.618 en los municipios de Cajicá, Chía, Cogua, Cota, Gachancipá, Nemocón, Sopó, Tabio, Tenjo, Tocancipá y Zipaquirá. Igualmente en el año 2017 para el fortalecimiento empresarial se transfirieron capacidades a trescientos noventa (390) empresarios del departamento en la modalidad de diplomados en empresarismo, emprendimiento e innovación realizados en los diez (10) Centros de Integración y Productividad Unidos por el Desarrollo CIPUEDO. Así mismo, se fortalecieron competencias técnicas específicas a empresarios del sector de cosmética y agrícola a través de intercambios académicos realizados en Barcelona, España y en Lima, Perú por un valor de cuatrocientos ochenta millones trescientos cuarenta mil \$480.340.000 (Véase Tabla 10).

4. Fortalecer laboralmente sectores de la población en desventaja para acceder a oportunidades laborales, a fin de establecer acciones propositivas con capacitación técnica permanente, tendientes a lo no discriminación de la siguiente población: trabajo femenino, negritudes, personas en situación de discapacidad, LGTBI, desplazada, indígena y campesina. (Cundinamarca, 2015)

Para el fortalecimiento laboral de sectores de la población en desventaja en el año 2016 la secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico mediante convocatoria pública seleccionó dieciséis (16) unidades productivas de población víctima del conflicto armado, las cuales se les entregó apoyo financiero representado en especie para el fortalecimiento empresarial. De igual manera se apoyaron once (11) unidades productivas lideradas por mujeres y dos (2) unidades productivas lideradas por campesinos, también se apoyó en la consecución de registro sanitario a una fundación la cual tiene como población beneficiaria de sus acciones de ejecución de proyectos a niños con discapacidad, las acciones anteriormente señaladas tuvieron un aporte de

cuatrocientos noventa y cuatro millones doscientos once mil doscientos ochenta y cuatro pesos 78 m/cte.\$494.211.284 siendo beneficiados los municipios de Soacha, San Juan de Rioseco, Pacho y Tena. En el año 2017 la secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico fortaleció varias asociaciones de mujeres mediante la dotación de maquinaria y equipo que permitió mejorar sus procesos de producción, de igual modo, se fortalecieron Mipymes de mujeres a través de capacitación en el área de costos, mercadeo y capacitación de buenas prácticas de manufactura y asesorías para el cumplimiento del decreto 3075 de 1997; y apoyo a veinticuatro empresarias con recursos para la consecución de registro INVIMA para sus productos, lo anterior con un valor de sesenta y ocho millones seiscientos cincuenta y cinco mil setecientos treinta y tres pesos m/cte. \$68.655.733 (Véase Tabla 10).

5. Estimular al sector cooperativo al igual que otras formas organizativas de economía social y solidaria para que participe en el fomento a la creación y fortalecimiento de empresa, principalmente de aquella que requiere mayor mano de obra y descartando de plano los objetivos de intermediación laboral (Cundinamarca, 2015).

En el año 2016 apoyó la consecución de registro sanitario a una fundación por un valor de cinco millones de pesos \$5.000.000 del municipio de Tena y en el año 2017 se fortalecieron dos (2) cooperativas de los municipios de Guayabetal y Manta a través de la dotación de maquinaria y equipo lo cual permitió mejorar sus procesos y costos de producción, lo anterior se realizó con un aporte de noventa y ocho millones quinientos sesenta y un mil doscientos cuarenta y ocho pesos m/cte. \$98.561.248 (Véase Tabla 10).

6. Apoyar programas de empleo específicos para las mujeres cabeza de hogar y equidad de género (Cundinamarca, 2015).

En este programa de inversión la secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico 79 no tiene metas de producto vinculadas (Véase Tabla 10).

7. Fomentar los procesos de capacitación en temas relacionados con vinculación, contratación y condiciones de trabajo decente en los sectores tales como el de comercio, construcción, transporte y maquilas, minería, turismo y otros que, a criterio de la administración Departamental, considere necesario su intervención, para ello podrá buscar el apoyo de los gremios económicos de Cundinamarca (Cundinamarca, 2015).

La secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico para el año 2016 en el marco del ORMET, realizó una capacitación en análisis e interpretación de indicadores de mercado de trabajo como estrategia para la transferencia de capacidades a funcionarios públicos y entidades aliadas del ORMET y en el marco de la Subcomisión de Política Salarial y Laboral realizó un Foro de Trabajo Decente en el municipio de Tocancipá y en el año 2017 se realizaron dos (2) foros de trabajo decente en los municipios de Pacho y Girardot denominados “Diálogo sectorial Trabajo Decente Desafíos en la Provincia de Río Negro” y “I Foro Territorial Por El Trabajo Decente Provincia del Alto Magdalena, cuyo objetivo fue desarrollar una jornada de impacto sectorial sobre promoción de trabajo decente en las dos provincias, estos foros tuvieron como actividades panel de expertos en temas de diagnóstico de la política pública de Trabajo Decente, retos en materia de promoción del trabajo decente, análisis del mercado laboral para las provincias de Rionegro y Alto Magdalena y conferencia de erradicación del trabajo infantil de los sindicatos. Las actividades adelantadas en estas dos (2) vigencias se realizaron por gestión (Véase Tabla 10).

8. Participar con un delegado de alto nivel y con competencias y facultades para la toma de decisiones y así poder concertar con los otros actores en la Subcomisión Permanente de

Concertación de Políticas Salariales y Laborales del Departamento, espacio tripartito de diálogo social de la que hacen parte el Ministerio de Trabajo, el Departamento de Cundinamarca, los gremios económicos y las centrales obreras. (Cundinamarca, 2015) 80

La secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico ha contado con un delegado que participa en la toma de decisiones en la Subcomisión de Concertación de Política salarial y laboral para las vigencias 2016 y 2017, esto se realiza con recursos de gestión (Véase Tabla 10).

9. Diseñar, implementar y financiar políticas y estrategias destinadas a erradicar el trabajo infantil. (Cundinamarca, 2015)

La secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico en el año 2016 adelantó un estudio de prospectiva Laboral Fase I para los Municipios de Chía y Zipaquirá los cuales evidencian los resultados de la realidad Municipal en cuanto a sus perfiles productivos y ocupacionales y la identificación de sus sectores estratégicos. Otras de las actividades adelantadas en conjunto con los aliados de la SCPSL y el ORMET, se elaboró el documento de "Estrategia y Recomendaciones para la Promoción del Trabajo Decente" el cual fue entregado al Gobernador y Alcaldes electos para el actual periodo de Gobierno con el fin que fueran incluidas en sus planes de desarrollo municipal las anteriores acciones se realizaron por un valor de cincuenta millones de pesos m/cte. \$50.000.000 beneficiándose los ciento dieciséis municipios de Cundinamarca. Para el año 2017 no se adelantaron acciones en este programa de inversión (Véase Tabla 10).

10. Promover estudios e investigaciones que den cuenta de la situación del mercado laboral en el Departamento de Cundinamarca, para lo cual se apoyará en el Observatorio Regional de Mercado de Trabajo – ORMET- Cundinamarca (Cundinamarca, 2015).

estudio de prospectiva Laboral Fase I para los Municipios de Chía y Zipaquirá los cuales evidencian los resultados de la realidad Municipal en cuanto a sus perfiles productivos y ocupacionales y la identificación de sus sectores estratégicos. Otras de las actividades adelantadas en conjunto con los aliados de la SCPSL y el ORMET, fue la elaboración del documento de "Estrategia y Recomendaciones para la Promoción del Trabajo Decente" el cual fue entregado al Gobernador y Alcaldes electos para el actual periodo de Gobierno con el fin que fueran incluidas en sus planes de desarrollo municipales, lo anterior se realizó con aportes por un valor de cincuenta millones de pesos \$50.000.000 m/cte., las anteriores acciones beneficiaron a los ciento dieciséis municipios de Cundinamarca y en el año 2017 adelantó el diseño integral de un Índice de Competitividad para las 15 provincias del departamento de Cundinamarca", el cual nos permitió tener un balance de brechas competitivas y un plan de trabajo para el cierre de las mismas con base en la metodología elaborada por el Centro de Pensamiento en Estrategias Competitivas - CEPEC de la Universidad del Rosario por un valor de ciento treinta y siete millones de pesos \$137.000.000 m/cte., lo cual benefició a los ciento dieciséis municipios del departamento (Véase Tabla 10).

De lo anterior podemos concluir que de acuerdo a la apropiación de recursos realizado en el año 2016 por un monto de mil trescientos cincuenta y seis millones cuatrocientos cuarenta mil ciento ochenta y seis pesos m/cte.\$1.356.440.186 y en el año 2017 por cinco mil doscientos cincuenta y cinco millones trescientos dieciséis mil seiscientos treinta y dos pesos m/cte. \$5.255.316.632, la secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico ha gestionado y ha invertido recursos por la efectiva implementación de la política pública de Trabajo Decente en el departamento de Cundinamarca (Véase Tabla 10).

Evaluación del Estado de Avance de la política pública de Trabajo Decente

| Evaluación del Estado de Avance de la política pública de Trabajo Decente | | | | | | | | |
|--|---|--------------------|---|--|---|----------------------|--|---|
| Línea de acción PPTD | Meta / Estrategia | AÑO 2016 | | | AÑO 2017 | | | |
| | | Valor | Actividades | Municipios | Meta / Estrategia | Valor | Actividades | Municipios |
| 1. Articular el trabajo en forma tripartita (...) a fin de realizar Campañas de sensibilización dirigidas a los empresarios, con el fin de difundir los incentivos y beneficios estipulados de acuerdo a la normativa vigente relacionadas con la generación de trabajo decente. | programa Aumentando Capacidades Competitivas del PDD 2016-2020 están contempladas las estrategias correspondientes a los numerales g), h), i), j), n), p), q), r) | N.A | En este programa de acción la secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico de Cundinamarca realizó en el año 2016 acciones de socialización de la política pública y de intermediación laboral a través de foro regional y una feria anual de empleo departamental, la secretaría contó con el SENA y la SCPSL como socios estratégicos. | Los 116 municipios de Cundinamarca | programa Aumentando Capacidades Competitivas del PDD 2016-2020 están contempladas las estrategias correspondientes a los numerales g), h), i), j), n), p), q), r) | N.A. | En este programa de inversión la secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico de Cundinamarca realizó en el año 2017 acciones de socialización de la política pública y de intermediación laboral a través de foro regional y una feria anual de empleo departamental, la secretaría contó con el SENA y la SCPSL como socios estratégicos. | Los 116 municipios de Cundinamarca |
| | 316: - | 55.000.000 | La secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico contribuyó al fortalecimiento empresarial, misiones comerciales y el apoyo a 873 Mipymes de Cundinamarca. | Soacha, Mosquera, San Juan de Rioseco, Facatativá, Pacho, La Mesa, Zipaquirá, Funza, Mosquera, El Rosal, Sopó y Guachetá | 371: - | 4.090.788.405 | Se fomentó el apoyo a proyectos empresariales en etapa de desarrollo y financió la participación en distintas ferias nacionales e internacionales a empresarios de Cundinamarca, | San Antonio del Tequendam, Guayabetal, Bituima, Guatavitá, Manta, la Vega, Cogua, Guaduas, La Mesa, La Calera, Nemocón, Subachoque, Soacha, Chía, Tenjo, Madrid, Pacho, Silvania, Cajicá, Zipaquirá, Nimaima, Mosquera, Facatativá, Nocaima, Tenjo, Zipacón, Fusagasugá |
| | 371: - | 99.912.187 | | | 372: - | 229.971.246 | | |
| | 372: - | 339.299.097 | | | 413: - | 150.000.000 | | |
| | 413: - | 50.000.000 | | | | | | |
| Total | | 544.211.284 | | | Total | 4.470.759.651 | | |

| | | | | | | | | |
|---|-------|--------------------|--|---|-------|--------------------|---|--|
| | | | | | | | | , Girardot, Cota, Cajicá, Mosquera y Sopó. |
| 3. Apoyar la creación y fortalecimiento de empresas que generen empleo decente, con el debido acompañamiento o técnico hasta que estén efectivamente consolidadas. | 375:- | 213.017.618 | se brindó asistencia técnica para la creación y fortalecimiento empresarial, emprendimiento, formulación de planes de negocio y proyectos para ser presentados al FED, registro sanitario e ICA, capacitación en formación de capacidades en promoción del trabajo decente, mesa sectorial de empleo, participación ferias locales, nacionales e internacionales, eventos comerciales, formalización empresarial, asociatividad y redes de emprendimiento, procesos de estructuración regional industrial para sabana centro y ferias de empleo. | Cajicá, Chía, Cogua, Cota, Gachancipá, Nemocón, Sopó, Tabio, Tenjo, Tocancipá y Zipaquirá. | 375:- | 376.590.000 | Para el fortalecimiento empresarial se transfirieron capacidades a trescientos noventa (390) empresarios del departamento en la modalidad de diplomados en emprendimiento e innovación realizados en los diez (10) Centros de Integración y Productividad Unidos por el Desarrollo CIPUEDO. Así mismo, se fortalecieron competencias técnicas específicas a empresarios del sector de cosmética y agrícola a través de intercambios académicos realizados en Barcelona, España y en Lima, Perú. | Chía, Tenjo y Nemocón, Tausa, Villapinzón , y Chocontá |
| | Total | 213.017.618 | | | Total | 480.340.000 | | |
| 4. Fortalecer laboralmente sectores de la población en desventaja para acceder a oportunidades laborales, a fin de establecer acciones propositivas con capacitación técnica permanente, tendientes a lo no | 316:- | 55.000.000 | Para el fortalecimiento laboral de sectores de la población en desventaja la secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico mediante convocatoria pública seleccionó dieciséis (16) unidades productivas de | Soacha, San Juan de Rioseco, Pacho y Tena. | 371:- | 99.912.187 | La secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico fortaleció varias asociaciones de mujeres mediante la dotación de maquinaria y equipo que permitió mejorar sus procesos de producción, de igual modo, se fortalecieron Mipymes de mujeres a través | Bituima y Guatavita |

| | | | | | | | | |
|--|-------|--------------------|--|--------|-------|-------------------|--|---------------------|
| discriminación de la siguiente población: trabajo femenino, negritudes, personas en situación de discapacidad, LGTBI, desplazados, indígenas y campesinos. | 372:- | 339.299.097 | población víctima del conflicto armado, a las cuales se les entregó apoyo financiero representado en especie para el fortalecimiento empresarial. De igual manera se apoyaron once (11) unidades productivas lideradas por mujeres y dos (2) unidades productivas lideradas por campesinos, también se apoyó en la consecución de registro sanitario a una fundación la cual tiene como población beneficiaria de sus acciones de ejecución de proyectos a niños con discapacidad. | | 372:- | 68.655.733 | de capacitación en el área de costos, mercadeo y capacitación de buenas prácticas de manufactura y asesorías para el cumplimiento del decreto 3075 de 1997; y apoyo a veinticuatro empresarias con recursos para la consecución de registro INVIMA para sus productos. | |
| Total | | 494.211.284 | | Total: | | 68.655.733 | | |
| 5. Estimular al sector cooperativo al igual que otras formas organizativas de economía social y solidaria para que participe en el fomento a la creación y fortalecimiento de empresa, principalmente de aquella que requiere mayor mano de obra y descartando de plano los objetivos de intermediación laboral. | 372:- | 5.000.000 | La secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico apoyó la consecución de registro sanitario a una fundación. | Tena | 372:- | 98.561.248 | Se fortalecieron dos (2) cooperativas de los municipios de Guayabetal y Manta a través de la dotación de maquinaria y equipo lo cual permitió mejorar sus procesos y costos de producción. | Guayabetal y Manta. |
| Total | | 5.000.000 | | Total | | 98.561.248 | | |
| 6. Apoyar programas de empleo específicos para las mujeres cabeza de hogar y equidad de género. | N.A. | N.A. | | N.A. | N.A. | N.A. | | N.A. |

| | | | | | | | | |
|---|--|-------------|---|---|--|-------------|--|--|
| <p>7. Fomentar los procesos de capacitación en temas relacionados con vinculación, contratación y condiciones de trabajo decente en los sectores tales como el de comercio, construcción, transporte y maquilas, minería, turismo y otros que, a criterio de la administración Departamental, considere necesario su intervención, para ello podrá buscar el apoyo de los gremios económicos de Cundinamarca.</p> | <p>programa Aumentando Capacidades Competitivas del PDD 2016-2020 están contempladas las estrategias correspondientes a los numerales g), h), i), j), n), p), q), r)</p> | <p>N.A.</p> | <p>La secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico en el marco del ORMET, realizó una capacitación en análisis e interpretación de indicadores de mercado de trabajo como estrategia para la transferencia de capacidades a funcionarios públicos y entidades aliadas del ORMET y en el marco de la Subcomisión de Política Salarial y Laboral realizó un Foro de Trabajo Decente en el municipio de Tocancipá, estas dos actividades se realizaron por gestión.</p> | <p>Tocancipá, Chía, Zipaquirá, Tabio, Facatativá y Tenjo.</p> | <p>programa Aumentando Capacidades Competitivas del PDD 2016-2020 están contempladas las estrategias correspondientes a los numerales g), h), i), j), n), p), q), r)</p> | <p>N.A.</p> | <p>En el marco de la Subcomisión de Política Salarial y Laboral se realizaron dos (2) foros de trabajo decente en los municipios de Pacho y Girardot denominados “Diálogo sectorial Trabajo Decente Desafíos en la Provincia de Río Negro” y “I Foro Territorial Por El Trabajo Decente Provincia del Alto Magdalena, cuyo objetivo fue desarrollar una jornada de impacto sectorial sobre promoción de trabajo decente en las dos provincias, estos foros tuvieron como actividades panel de expertos en temas de diagnóstico de la política pública de Trabajo Decente, retos en materia de promoción del trabajo decente, análisis del mercado laboral para las provincias de Rionegro y Alto Magdalena y conferencia de erradicación del trabajo infantil de los sindicatos.</p> | <p>N.A.</p> |
| <p>8. Participar con un delegado de alto nivel y con competencias y facultades para la toma de decisiones y así poder concertar con los otros actores en la Subcomisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del Departamento (...)</p> | <p>programa Aumentando Capacidades Competitivas del PDD 2016-2020 están contempladas las estrategias correspondientes a los numerales g), h), i), j), n), p), q), r)</p> | <p>N.A.</p> | <p>Se designó un delegado por parte de la secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico para participar en la Subcomisión de Concertación de Política Salarial y Laboral de Cundinamarca.</p> | <p>Los 116 municipios de Cundinamarca.</p> | <p>programa Aumentando Capacidades Competitivas del PDD 2016-2020 están contempladas las estrategias correspondientes a los numerales g), h), i), j), n), p), q), r)</p> | <p>N.A.</p> | <p>Se designó un delegado por parte de la secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico para participar en la Subcomisión de Concertación de Política Salarial y Laboral de Cundinamarca.</p> | <p>Los 116 municipios de Cundinamarca.</p> |

| | | | | | | | | |
|---|-------------------|------------|---|-------------------------------------|------|------|------|------|
| 9. Diseñar, implementar y financiar políticas y estrategias destinadas a erradicar el trabajo infantil. | 385:- | 50.000.000 | La secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico adelantó un estudio de prospectiva Laboral Fase I para los Municipios de Chía y Zipaquirá los cuales evidencian los resultados de la realidad Municipal en cuanto a sus perfiles productivos y ocupacionales y la identificación de sus sectores estratégicos. Otras de las actividades adelantadas en conjunto con los aliados de la SCPSL y el ORMET, se elaboró el documento de "Estrategia y Recomendaciones para la Promoción del Trabajo Decente" el cual fue entregado al Gobernador y Alcaldes electos para el actual periodo de Gobierno con el fin que fueran incluidas en sus planes de desarrollo municipales. | Los 116 municipios de Cundinamarca. | N.A. | N.A. | N.A. | N.A. |
| Total | 50.000.000 | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|--|-------|-------------------------|---|-------------------------------------|-------|-------------------------|--|-------------------------------------|
| 10. Promover estudios e investigaciones que den cuenta de la situación del mercado laboral en el Departamento de Cundinamarca, para lo cual se apoyará en el Observatorio Regional de Mercado de Trabajo – ORMET – Cundinamarca. | 385:- | 50.000.000 | La secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico adelantó un estudio de prospectiva Laboral Fase I para los Municipios de Chía y Zipaquirá los cuales evidencian los resultados de la realidad Municipal en cuanto a sus perfiles productivos y ocupacionales y la identificación de sus sectores estratégicos. Otras de las actividades adelantadas en conjunto con los aliados de la SCPSL y el ORMET, se elaboró el documento de "Estrategia y Recomendaciones para la Promoción del Trabajo Decente" el cual fue entregado al Gobernador y Alcaldes electos para el actual periodo de Gobierno con el fin que fueran incluidas en sus planes de desarrollo municipales. | Los 116 municipios de Cundinamarca. | 385:- | 137.000.000 | La secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico adelantó el diseño integral de un Índice de Competitividad para las 15 provincias del departamento de Cundinamarca", el cual nos permitió tener un balance de brechas competitivas y un plan de trabajo para el cierre de las mismas con base en la metodología elaborada por el Centro de Pensamiento en Estrategias Competitivas - CEPEC de la Universidad del Rosario. | Los 116 municipios de Cundinamarca. |
| | Total | 50.000.000 | | | Total | 137.000.000 | | |
| Inversión por vigencia | | \$ 1.356.440.186 | | | | \$ 5.255.316.632 | | |
| Inversión por las dos vigencias | | \$ 6.611.756.818 | | | | | | |

Nota: Elaboración propia basada en el Plan de Desarrollo Departamental 2016-2020 "Unidos Podemos Más", plan indicativo, plan de acción y en la Ordenanza 274 de 2015 "Por la cual se adopta una política pública de trabajo decente para el departamento de Cundinamarca y se dictan otras disposiciones.

Oportunidades de mejora para la gestión de la política pública t.d.

Al revisar detalladamente la Ordenanza 0274 de 2015 se evidencia que no cumplió con el proceso de formulación de política pública en cuanto a:

- a) Ausencia de un diagnóstico.
- b) El sustento normativo nacional mencionado en la ordenanza hace alusión a reglamentar el ejercicio de las funciones y la prestación de los servicios a cargo del departamento.
- c) El objetivo se enfoca en la garantía en los vínculos laborales al interior de la administración Departamental.
- d) Al año siguiente de la adopción de la política pública de Trabajo Decente se debía tener un plan de implementación.

En este mismo sentido, se debe realizar un diagnóstico sobre el trabajo decente en el departamento de Cundinamarca para así poder tener un punto de partida (año 0) de la situación actual del trabajo decente en el departamento de Cundinamarca.

Así mismo, es pertinente realizar un mapa de actores tanto quienes deben implementar la política pública de forma directa como indirecta e identificar a los beneficiarios de la política pública en su situación socio económico y su tránsito por el departamento de Cundinamarca siendo el caso de los municipios que albergan industria y/o comercio.

Otras de las sugerencias para mejorar la gestión de la política pública en mención, es involucrar de forma directa a las entidades que la implementan, un actor estratégico para dicha implementación son las cámaras de comercio que están en el departamento, también las empresas

que están llegando al departamento, de esta forma se podría contar con un completo mapa de 89 actores que intervienen en la política.

Se precisa ajustar el objetivo y la estructura de la ordenanza de la política pública con el fin que se entreguen mayores elementos para su implementación.

Igualmente, se recomienda realizar ajustes a la política pública tomando como base el proceso de plan de implementación donde se tomen como base los programas de inversión. Cundinamarca (2015) emanados de “la Ordenanza 274 de 2105 de Julio 31 de 2015. *Por la cual se adopta una política pública de Trabajo Decente para el Departamento de Cundinamarca y se dictan otras disposiciones*” y los indicadores ODS, Procuraduría, Ministerio de Trabajo y ORMET.

De otra parte, se sugiere tener en cuenta para el diagnóstico de la política pública, otros estudios realizados por el Ministerio de Trabajo como es los Estudios Laborales “Actualización de las Tablas de Vida Activa –TVA- para Colombia, 2005-2016”.

En el cual se concluye que, *del análisis efectuado sobre la dinámica de las entradas y salidas de la actividad de la población colombiana, se observan importantes características: 1) el mayor porcentaje de ingresos ocurre en las edades tempranas y alcanza su máximo nivel entre los 30 y 34 años. 2) los retiros de la actividad solamente empiezan a ser significativos a partir de los 60 años de edad. 3) se identificó un importante porcentaje de retiros por muerte entre los 25 y 39 años de edad que debería ser motivo de un análisis más detallado con el propósito de identificar sus causas.

*De los resultados expuestos se pueden identificar algunos elementos sensibles que pueden ser objeto de análisis para una mejor identificación de las prioridades de política.

En primer lugar, es necesario tener en cuenta que el 92% de la población entre 10 y 24

años ingresa al mercado de trabajo, lo cual indica que los esfuerzos institucionales 90 deben dirigirse a formular políticas de inserción laboral adecuadas, lo anterior teniendo en cuenta que este segmento de población es el más sensible a ingresar a sus primeros empleos en condiciones poco favorables. Así mismo es necesario, enfocar la atención en el grupo de población de adultos mayores ya que las EVA que muestran en los resultados de este estudio indican que continuarán presionando el mercado laboral por encima de la edad fijada para la pensión (57 años en las mujeres y 62 años en los hombres). (Ministerio de Trabajo, 2017)

Por otra parte, se sugiere que el día siete (7) de octubre se contemple acciones en el plan de implementación de la política pública de Trabajo Decente en Cundinamarca.

Día del trabajo decente en Colombia. Se establece el día siete (7) de octubre de cada año como fecha para la celebración del “Día del Trabajo Decente en Colombia”, con el objetivo de congregar a todos los actores del mundo del trabajo en torno a las políticas, planes, programas, proyectos y acciones en trabajo decente, para que se adelanten en dicha fecha, programas y actividades de promoción, divulgación, capacitación y prestación de servicios en relación al trabajo decente a nivel nacional, regional, departamental, municipal y distrital. (Colombia, 2015)

En lo que respecta al diagnóstico y seguimiento y evaluación de política pública de Trabajo Decente se recomienda vincular al Observatorio Regional del Mercado de Trabajo ORMET del Departamento / Región de Cundinamarca para el diseño de la batería de indicadores así como su monitoreo y evaluación conforme a funciones consignadas en el Acuerdo de Voluntades suscrito para el funcionamiento y fortalecimiento del mismo.

El cual estipula en su cláusula tercera numeral 1 como funciones del ORMET, Monitorear

el mercado de trabajo del Departamento/Región de Cundinamarca, (elaboración de boletines, diagnóstico y construcción y actualización de indicadores del mercado de trabajo regional), por medio de información primaria y secundaria en, por lo menos, los siguientes campos: i) programas locales públicos y privados que afecten la composición laboral regional, ii) políticas públicas para el manejo de la competitividad y el empleo (ej. Planes Locales y Departamentales de Empleo); iii) las necesidades de capacitación y formación para el trabajo, iv) áreas de empleabilidad para mejorar la inserción y reinserción laboral v) Dinámicas socioeconómicas regionales, subregionales/locales que inciden en la competitividad y la generación de empleo e ingresos, vi) problemáticas y estructura del mercado laboral en el departamento de Cundinamarca y vii) Desarrollo de sectores productivos del departamento y su incidencia en la generación de empleo e ingresos. (Cundinamarca, 2014). 91

En cuanto al análisis preliminar de los datos, el cual es un proceso previo para la construcción del diagnóstico de una política pública.

Es pertinente validar que, para comprobar que no hemos cometido ningún error en la introducción de los datos podemos obtener el mínimo y el máximo de cada variable. Esta práctica debería llevarse a cabo de forma rutinaria antes de comenzar el análisis estadístico para evitar llegar a conclusiones erróneas. Sirve además para tener descripción inicial de las variables (Arriaza, B.M., s.f.).

Tabla 11
Plan de Acción política pública de Trabajo Decente

| OBJETIVO GENERAL | OBJETIVOS ESPECÍFICOS | INDICADORES | ACTORES INVOLUCRADOS |
|--|--|---|---|
| Evaluar el grado de desarrollo de la política Pública de trabajo decente en la Administración de Cundinamarca y su socialización en los Municipios del departamento. | Identificar el estado de la implementación de la política de TD al interior de la administración departamental. | Convenios de la Organización Internacional de Trabajo OIT. Informalidad empresarial y laboral Cundinamarca. Migración interna relacionada con el Trabajo Decente en Cundinamarca. Relaciones entre ingreso salarial en Cundinamarca y el Trabajo Decente Estado de desarrollo de la Política Pública de Trabajo Decente en la Administración de Cundinamarca. | - Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Cundinamarca. - Tripartismo, (trabajadores, empleadores y sector público). - Ministerio del Trabajo, Dirección de Derechos Fundamentales trabaja en la implementación de una ruta de trabajo decente para Cundinamarca. |
| | Definir un plan de acción a nivel interno de la administración departamental y su articulación con la Subcomisión de Concertación de Política Salarial y Laboral de Cundinamarca - SCPSL. | Cinco (5) pactos por el empleo del orden nacional: 1) Erradicar el trabajo infantil, 2) Empleo como un servicio público. 3) Calidad del trabajo y las empresas productivas. 4) Formalización laboral (afiliación al sistema de seguridad social integral), 5) Protección a la vejez. | - Ministerio del Trabajo, Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar. - Ministerio del Trabajo, Dirección Territorial Cundinamarca. - Ministerio de Hacienda. - Gremios: FENALCO y ANDI - Confederaciones sindicales: CGT, CUT y la CTC. - Asamblea Departamental de Cundinamarca. |
| | Proponer mecanismos de estabilidad financiera a la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Cundinamarca - SCPSL. • Proponer mecanismos de estabilidad financiera a la Subcomisión de Concertación de Política Salarial y Laboral de Cundinamarca - SCPSL. | Los índices de pobreza y los índices de trabajo indecente. Diez (10) programas de inversión de la Política Pública de Trabajo Decente en Cundinamarca. Los Municipios del Milenio de Cundinamarca, veinticinco (25) municipios con mayores índices de NBI. Disponibilidad presupuestal de la administración pública, gremios, confederaciones sindicales y academia para el desarrollo de las actividades consensuadas por la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Cundinamarca. Apoyo a los Municipios de Cundinamarca en la implementación de la Política Pública de Trabajo Decente con aspectos concretos como erradicación del trabajo infantil, calidad del trabajo y las empresas productivas, formalización laboral y apoyo en la generación de empleo e ingresos. | - Gobernación de Cundinamarca, Secretaría de Competitividad y Desarrollo Económico. - Gobernación de Cundinamarca, Secretaría de Planeación. - Gobernación de Cundinamarca, Secretaría de Salud - Gobernación de Cundinamarca, Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social. - Gobernación de Cundinamarca, Secretaría de Integración Regional. - Administración Departamental de Cundinamarca. |
| | Transferir capacidades en materia de promoción del trabajo decente en los municipios de Cundinamarca. | Empresas afiliadas a organizaciones de empleadores. Formas de contratación prevaleciente (contratos de trabajo –a términos fijos o indefinidos-, CTA, contratos de prestación de servicios, etc.). Índice de segregación ocupacional por sexo. Capacitación en el análisis e interpretación de indicadores de mercado de trabajo. Socialización del concepto de Trabajo Decente en los Municipios del Departamento de Cundinamarca. Proporción de mujeres en empleo administrativo de rango superior y medio. Tasa de desempleo femenina. | - Observatorio Regional de Mercado de Trabajo de Cundinamarca ORMET. - Alcaldías Municipales de Cundinamarca. - Secretarías de Desarrollo Económico de los Municipios de Cundinamarca. - Secretarías de Desarrollo Social de los Municipios de Cundinamarca. - Secretarías de Salud de los Municipios de Cundinamarca. - Secretarías de Hacienda de los Municipios de Cundinamarca. |
| | Elaborar una batería de indicadores para estructurar un esquema de seguimiento y evaluación a la política. | Indicadores de Desempeño en el Sector Público. Estructuración de los indicadores de gestión en entidades públicas. Aplicación de resultados. | |

Nota: Elaboración propia tomando los objetivos del presente trabajo y proponiendo indicadores que nos permiten hacer su respectiva medición.

Conclusiones

Al revisar el estado del arte del Trabajo Decente en Cundinamarca, se evidenciaron avances en cada uno de los diez (10) programas de inversión contemplados en el artículo décimo primero de la Ordenanza 274 de 2015 por la cual se adopta una política pública de trabajo decente para el departamento de Cundinamarca y se dictan otras disposiciones. No obstante se requiere de una propuesta estructural y sistémica para su implementación y evaluación.

Ha sido fundamental establecer esquemas de articulación público/privada para consolidar una ruta de gestión en torno al Trabajo Decente, y en tal sentido la coordinación con la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales ha generado un valor agregado que el departamento debe seguir consolidando.

El proceso de formulación de la Ordenanza de Trabajo Decente (Ordenanza 274 de 2015) permitió identificar roles y responsabilidades en las diferentes entidades del departamento y lograr establecer un esquema pionero de Gobernanza en la institucionalidad de la Gobernación.

Se estructuró una matriz de avance cuali-cuantitativo por cada programa de inversión de la política pública de Trabajo Decente, con base en la cual se estableció un Plan de Acción con unas actividades a desarrollar entre instituciones público/privadas, según la misión de cada una de ellas.

Con base en los Programas de Inversión señalados en la Ordenanza de Trabajo Decente, se identificaron las posibles fuentes de inversión por parte del departamento de Cundinamarca para la implementación del Trabajo Decente.

En la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales - SCPSL se propuso un Plan de diálogo social como documento indicativo para realizar las acciones

propuestas, a través del cual cada una de las entidades del tripartismo asignan recursos⁹⁴ humanos, financieros, técnicos, etc. según sus posibilidades y así dar cumplimiento a dicho Plan.

El Concepto de Trabajo Decente es un tema “nuevo” para el departamento y el país. En tal sentido, uno de los valores agregados importantes ha sido el de transferencia de capacidades en esta materia a los miembros del tripartismo que participan en la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales - SCPSL.

Un aspecto fundamental ha sido el de “descentralizar” el conocimiento en torno al trabajo decente a las provincias del departamento a través de eventos como foros, feria de servicios de gestión de ingresos y empleabilidad y talleres.

Se estructuró una batería de indicadores para el monitoreo al Trabajo Decente, de acuerdo a los programas de Inversión establecidos en la Ordenanza 274 de 2015.

Con la batería de indicadores propuesta, se fortaleció el sistema departamental de evaluación de gestión y resultados, con los nuevos indicadores de Trabajo Decente.

El concepto de Trabajo Decente acuñado por Juan Somavia, Director General de la OIT en la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en 1999, ha sido la base fundamental para que en los países occidentales se introduzcan conceptos de respeto frente a los trabajadores para el reconocimiento y aceptación de sus derechos fundamentales incorporados en las constituciones políticas y dirigidos a una mejor productividad versus remuneración, estabilidad y formalización laboral, estímulos laborales y de bienestar social, protección social en condiciones de vulnerabilidad como uno de los pilares que conducen el fortalecimiento de las competencias laborales y comportamentales, adoptadas por nuestra legislación nacional como se puede observar en el Estatuto Laboral que regula las relaciones con los trabajadores privados, en la Ley 909 de 2004 que regula las relaciones con los servidores públicos, igualmente “TÍTULO

Decreto 1083, 2015) presenta la estructuración de los programas de estímulos, bienestar y formación para los empleados públicos y en las convenciones colectivas de trabajo que conciben los derechos de los trabajadores públicos y privados, y demás normas reglamentarias y complementarias vigentes en la materia.

Es importante para la construcción de una Política Pública en materia laboral tener en cuenta los estudios laborales efectuados por el Ministerio de Trabajo, como resultado de la construcción de las Tablas de Vida Activa –TVA- en el periodo 2005-2016.

En donde se indica que, ...El mayor porcentaje de ingreso laboral se da en las edades tempranas alcanzando su máximo nivel entre los 30 y 34 años, ...Los retiros de la actividad solamente empiezan a ser significativos a partir de los 60 años de edad, ...Se identificó un importante porcentaje de retiro por muerte entre los 25 y 39 años de edad que debería ser motivo de análisis más detallado con el propósito de identificar las causas. El 92% de la población entre 10 y 24 años ingresa al mercado de trabajo, en condiciones poco favorables. Así mismo, es necesario enfocar la atención en el grupo de población de adultos mayores ya que la Esperanza de Vida Activa -EVA que muestran en los resultados de este estudio indican que continuarán presionando el mercado laboral por encima de la edad fijada para la pensión (57 años en las mujeres y 62 años en los hombres (Ministerio de Trabajo, 2017).

Los anteriores datos y circunstancia, deben ser objeto de análisis para la identificación de las posibles alternativas de solución y prioridades de política pública de Trabajo Decente.

Sin embargo, en Latinoamérica y especialmente en Colombia, se denota una total desarticulación de los actores responsables de la política pública de Trabajo Decente al no

coordinar la oferta institucional del sector trabajo como una poderosa estrategia que permita 96
concretar y potencializar los beneficios a la comunidad en cuanto a promover la generación de
ingresos y empleo en el departamento de Cundinamarca mediante acciones en cuanto a la
empleabilidad, la estabilidad laboral, la intermediación laboral, derechos laborales, formación,
formalización laboral, programas para desempleados, entre otros; proporcionados por el
Ministerio de Trabajo, Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo,
Organizaciones Solidarias, el SENA, SENA APE, COLPENSIONES, las Cajas de Compensación
familiar, los municipios de Cundinamarca y el departamento de Cundinamarca.

Como respuesta a esta necesidad, el Ministerio de Trabajo crea mediante acto
administrativo los Subcomités Regionales de Desarrollo Administrativo del Sector Trabajo.

Estos subcomités tendrán como funciones entre otras, 1. Establecer estrategias que
permitan integrar la planeación y gestión regional entre las Entidades del Sector Trabajo.
2. Realizar el seguimiento anual a los planes de trabajo de gestión departamentales, con el
fin de fortalecer institucionalmente el sector. 3. Servir de espacio de comunicación y
articulación entre Ministerio del Trabajo y las Entidades Adscritas y Vinculadas en las
regiones. 4. Coordinar la articulación sectorial en cada región frente a la implementación
del Plan Marco de Implementación del Acuerdo Final de Paz (Colombia, 2017).

Teniendo en cuenta que los derechos y principios del trabajo proveen las normas
esenciales y la base para el desarrollo, es el empleo y los ingresos la forma que se convierte la
producción en una demanda real y un nivel de vida digna. Es por eso, que la protección social
garantiza la seguridad de los seres humanos y los derechos laborales, así como, el dialogo social
permite el engranaje entre la producción y distribución y garantiza la equidad y la participación
de los trabajadores en el desarrollo económico del territorio.

Opinión personal

La política del Sistema Integral de Gestión y Control de la Gobernación de Cundinamarca señala el compromiso en el mejoramiento de su desempeño institucional.

Lo cual se explica en un,...Cumplimiento de sus objetivos, a través del desarrollo inteligente, asegurando la adecuada prestación de bienes y servicios orientados a la satisfacción de las necesidades. Asimismo, consolida la competencia, seguridad y salud de los servidores públicos, identificando y controlando los riesgos significativos asociados a la ejecución de sus actividades, la asignación de recursos y el cumplimiento de los requisitos legales vigentes (Cundinamarca, 2017).

Los anteriores aspectos son estratégicos para materializar el Trabajo Decente en el departamento. En esta perspectiva, y dada la relevancia que el Gobierno nacional y departamental le han dado al tema en sus Planes de Desarrollo, considero que el actual escenario es propicio para implementar esta política, generando un proceso de apropiación y masificación al interior de la Gobernación y sus 116 Municipios para, de esta manera, convertir a Cundinamarca en pionero del Trabajo Decente en el país, con un esquema de gobernanza que potencie el tripartismo y el diálogo social.

Dicho lo anterior, se considera que esta monografía será muy importante en el proceso de implementación y monitoreo de la política de Trabajo Decente, pues le proporciona a la administración departamental un acervo de conocimiento acumulado en esta materia, lo cual permite identificar el estado del arte de los estudios e investigaciones adelantados frente al Trabajo Decente.

Por otra parte, este documento pretende aportar un instrumento clave de seguimiento y⁹⁸ evaluación de gestión y resultados para garantizar el cumplimiento de los objetivos de dicha política y determinar los niveles de eficiencia, eficacia y efectividad, así como evidenciar los impactos en la solución a la problemática existente en el departamento.

Acuerdo de Voluntades Observatorio Regional del Mercado de Trabajo ORMET del Departamento/ Región de Cundinamarca, 2014, 22, septiembre. Recuperado de <http://www.cundinamarca.gov.co/wcm/connect/c45fa762-1a15-4603-87f3-68baafef72eb/AC+VOLUNTADES+FIRMADO+OCT+9.pdf?MOD=AJPERES&CVID=kCqGWIF>.

Alcaldía de Bogotá (1996) Decreto Nacional 427 de 2008. Disponible en:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4928>

Alcaldía de Bogotá (2004) La Ley 909 de 2004. Disponible en:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=14861>

Alcaldía de Bogotá (2005) Decreto 1227 de 2005. Disponible en:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=16313>

Alcaldía de Bogotá (2015) La Ley 1753 de 2015. Recuperado de:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=61933>.

Alcaldía de Bogotá (2015) Decreto 1083 de 2015. Disponible en:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62518>

Ariza, B. M. (s. f.). *Guía práctica de análisis de datos*. Junta de Andalucía, Instituto de Investigación y Formación Agraria y Pesquera: Edición IFAPA.

Armijo, M. (2009). *Lineamientos Metodológicos para la construcción de indicadores de desempeño: Áreas de Políticas Presupuestarias y Gestión Pública*. Quito, Ecuador: Instituto de Altos Estudios Nacionales IAEN. Recuperado de [file:///C:/Users/Magy/Downloads/INDICADORES_IEN%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/Magy/Downloads/INDICADORES_IEN%20(5).pdf).

Departamento de Ciencia Política, vol. 1(número 1), p. 95-111.

Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Colombia: Corte Constitucional.

Bogotá. Disponible en:

<http://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia.pdf>

Colombia. (16 de Junio de 2011). *Departamento Nacional de Planeación*. Obtenido de Ley 450 de 2011 Plan Nacional de Desarrollo 2011-2014. Disponible en:

<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Normatividad/ley145016062011.pdf>

Colombia. (7 de Diciembre de 2015). Decreto Número 2362 de 2015. *Diario Oficial*, págs. 28-29. Disponible en:

<http://wp.presidencia.gov.co/sitios/normativa/decretos/2015/Decretos2015/DECRETO%202362%20DEL%207%20DE%20DICIEMBRE%20DE%202015.pdf>

Colombia. (6 de abril de 2017). Resolución número 1355. *Diario Oficial*, pág. 20. Disponible en:

http://siatac.co/c/document_library/get_file?uuid=c26c79bf-281e-47a7-a61f-0e3b5cc1a2dd&groupId=762

Chiriví, E., Ortega, K., Sarmiento, V., Bonilla, G., (Agosto, 2016). Radiografía del Mercado

Laboral en Colombia una Aproximación Integral a la Dinámica Reciente. *Informe*

Económico Camacol 2 (79). p. 6-16. Recuperado de

[https://www.google.com.co/search?q=Notas+Laborales+No.+1+\(Junio+de+2016\).+Adultos+mayores+tienen+alta+tendencia+a+Participar+en+el+Mercado+de+Trabajo.+p.+1-7&aq=chrome..69i57.1038j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com.co/search?q=Notas+Laborales+No.+1+(Junio+de+2016).+Adultos+mayores+tienen+alta+tendencia+a+Participar+en+el+Mercado+de+Trabajo.+p.+1-7&aq=chrome..69i57.1038j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

os+mayores+tienen+alta+tendencia+a+Participar+en+el+Mercado+de+Trabajo.+p.+1-

7&aq=Notas+Laborales+No.+1+(Junio+de+2016).+Adultos+mayores+tienen+alta+tende

ncia+a+Participar+en+el+Mercado+de+Trabajo.+p.+1-

7&aq=chrome..69i57.1038j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8.

Cundinamarca. (12 de agosto de 2015). Ordenanza número 0274 de 2015. *Gaceta de*

cundinamarca, págs. 1-2. Disponible en internet:

[http://cutbogota.org/index.php/2015-06-12-23-06-22/nacional/1593-ordenanza-](http://cutbogota.org/index.php/2015-06-12-23-06-22/nacional/1593-ordenanza-274-de-la-asamblea-de-cundinamarca-politica-departamental-de-trabajo-decente)

[274-de-la-asamblea-de-cundinamarca-politica-departamental-de-trabajo-decente](http://cutbogota.org/index.php/2015-06-12-23-06-22/nacional/1593-ordenanza-274-de-la-asamblea-de-cundinamarca-politica-departamental-de-trabajo-decente)

Cundinamarca. (2016). Plataforma Estratégica SIGC. Recuperado de

<http://isolucion.cundinamarca.gov.co/Isolucion/Administracion/frmFrameSet.aspx>

?Ruta=fi9CYW5jb2Nvbm9jaW1pZW50bzRDdW5kaW5hbWFyY2EvMC8wRjQwO 101
ENGQy0zQzdDLTQ1NTktQTFcNC01MzIyMTdCOEQxRjYvMEY0MDhDRkMtM0M3Qy
00NTU5LUExQjQtNTMyMjE3QjhEMUY2LmFzcA==&debug=yes
http://isolucion.cundinamarca.gov.co/Isolucion/Administracion/frmFrameSet.aspx
?Ruta=fi9CYW5jb2Nvbm9jaW1pZW50bzRDdW5kaW5hbWFyY2EvMC8wRjQwOENG
Qy0zQzdDLTQ1NTktQTFcNC01MzIyMTdCOEQxRjYvMEY0MDhDRkMtM0M3Qy00N
TU5LUExQjQtNTMyMjE3QjhEMUY2LmFzcA==&debug=yes.

Cundinamarca. (2016). Formulación, Implementación, Monitoreo y Evaluación de políticas públicas. Recuperado de

<http://isolucion.cundinamarca.gov.co/Isolucion/Administracion/frmFrameSet.aspx?Ruta=Li4vRnJhbWVTZXRBcnRpY3Vsby5hc3A/UGFnaW5hPUJhbmNvY29ub2NpbWllbnRvNEN1bmRpbmFtYXJjYS9EL0RFNkMwMDA0LTEyNzQtNDJFNi1BMUQ2LUJGMEE0M0EzQzNDNC9ERTZDMDAwNC0xMjc0LTQyRTYtQTFENi1CRjBBNDNBm0MzQzQuYXNwJklEQVJUSUNVTE89NTI3OA>.

CUT (2015) Ordenanza 274 de 2015. Bogotá. Disponible en:

<http://cutbogota.org/index.php/2015-06-12-23-06-22/nacional/1593-ordenanza-274-de-la-asamblea-de-cundinamarca-politica-departamental-de-trabajo-decente>

DANE. (s. f.) Preguntas frecuentes. Empleo. Recuperado de

https://www.dane.gov.co/files/faqs/faq_ech.pdf.

DANE – Encuesta Continua de Hogares y Gran Encuesta Integrada de Hogares. (2014).

Información Estadística. Recuperado de

<http://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-por-departamentos>.

Diario Oficial. No. 49.523, (Mayo 26 de 2015). Decreto 1083 de 2015. *Por medio del cual 102 se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Título X. Sistema de Estímulos.* Bogotá D. C: Imprenta Nacional de Colombia. Recuperado de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1083_2015.htm.

Diario Oficial. No. 49.719, (Diciembre 7 de 2015). Decreto 2362 de 2015. *Por el cual se adiciona al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, Capítulo 4 que establece la celebración del Día del Trabajo Decente en Colombia.* Bogotá D. C: Imprenta Nacional de Colombia. Recuperado de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_2362_2015.htm.

Diario Oficial. No. 42.783, (Abril 30 de 1996). Ley 278 de 1996. *La Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales creada por el artículo 56 de la Constitución Política.* Bogotá D. C: Imprenta Nacional de Colombia. Recuperado de <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1543/Ley%20278%20de%201996.pdf>.

Diario Oficial. No. 49229, (julio 31 de 2014). Decreto 1444 de 2014. *Por el cual se estructura la Red Nacional de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo – Red Ormet y se dictan otras disposiciones.* Bogotá D. C: Imprenta Nacional de Colombia. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=58816>.

Feinstein, O., Ligerio, J., Rein, M., Schon, D., Majone, G., Weiss, C, Picciotto, R., (2016). La evaluación de políticas. Fundamentos conceptuales y Analíticos. *Serie Estado, Gestión Pública y Desarrollo en América Latina.* Argentina: CAF Banco de Desarrollo de América Latina.

Gaceta de Cundinamarca. No.15.195. (Agosto 12 de 2015). Ordenanza 0274 de Julio 31 103 de 2015. *Por la cual se adopta una política pública para el Departamento de Cundinamarca*. Bogotá, D. C. Imprenta Nacional.

Gaceta de Cundinamarca No. 15.216 (Mayo 26 de 2016). Asamblea Departamental de Cundinamarca. Ordenanza No. 006 de 2016. *Por la cual se adopta el Plan de Desarrollo Departamental 2016-2020 "Unidos podemos más"*. Bogotá D. C: Imprenta Nacional de Colombia.

Gobernación de Cundinamarca (2014) Acuerdo de Voluntades Observatorio Regional del Mercado de Trabajo ORMET del Departamento/ Región de Cundinamarca.

Cundinamarca. Disponible en:

http://www.cundinamarca.gov.co/Home/SecretariasEntidades.gc/Observatorio_OCEC/ObservatorioDespliegue/asempleo_contenidos/cobservatorioocec_biblioteca

Instituto Danés de Derechos Humanos. (s.f.). *Objetivos, metas e indicadores*. Recuperado de <http://sdg.humanrights.dk/es/goals-and-targets>.

Ley 1450 de 2011. *Por la cual se expide el Plan Nacional de desarrollo, 2010-2014*. Bogotá D.

C. Recuperado de

<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Normatividad/ley145016062011.pdf>.

Ley 1753 de 2015. *Por la cual se expide el Plan de desarrollo 2014-2018*. Bogotá D. C.: Diario Oficial 49.538 Recuperado <http://www.achc.org.co/documentos/prensa/LEY-1753-15%20Plan%20Nacional%20de%20Desarrollo%202014%20-%202018.pdf>.

Ley 909 de 2004. *Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones"*. Recuperado de:

http://wp.presidencia.gov.co/sitios/normativa/leyes/Documents/Juridica/ley_104%20909%20de%2023%20de%20septiembre%20de%202004.pdf.

Ministerio de Educación Nacional (2009) Decreto Nacional 535 de 2009. Disponible en:

https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-304932_Decreto_535_24_febrero_2009.pdf

Ministerio de Trabajo. (s. f.). *Estrategia: Recomendaciones para promoción del empleo en el marco del Trabajo Decente a entes territoriales 2016-2019*. Bogotá D. C. Recuperado de:

https://www.cepal.org/sites/default/files/document/files/presentacion_gatt.pdf.

Ministerio de Trabajo (2014) Decreto 1444 de 2014. Recuperado de:

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/Decreto+1444+de+2014.pdf/1be0f9dc-79c8-17f5-49b6-a4f4843d4652>

Ministerio de Trabajo, Decreto No. 2362 (2015). *Por el cual se adiciona al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015. Decreto único Reglamentario del Sector Trabajo, capítulo 4 que establece la celebración de Día del Trabajo Decente en Colombia*. Bogotá D.C.: Autor.

Ministerio de Trabajo (2015) Decreto 2362 de 2015. Recuperado de:

<http://wp.presidencia.gov.co/sitios/normativa/decretos/2015/Decretos2015/DECRETO%202362%20DEL%207%20DE%20DICIEMBRE%20DE%202015.pdf>

Ministerio de Trabajo. (2017). *Cundinamarca*. Recuperado de

<http://filco.mintrabajo.gov.co/FILCO/faces/estadisticas.jsf>.

Ministerio de Trabajo (2017). *Estudios Laborales Actualización de las Tablas de Vida Activa – TVA- para Colombia, 2005- 2016*. Recuperado de

<http://filco.mintrabajo.gov.co/FILCO/faces/estudios.jsf>.

Ministerio de Trabajo (2017). Formalización laboral y contrato de trabajo. *Prevencionar*. 105

Recuperado de <http://prevencionar.com.co/2015/10/09/formalizacion-laboral-seguridad-social-y-contrato-de-trabajo/>.

Ministerio de Trabajo (2017). *Proyecto decreto trabajo decente*. Recuperado de

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/6028064/PROYECTO+DECRETO+TRABAJO+DECENTE.pdf/f25d8529-e005-2a6b-acdb-fc83b6d352ad?version=1.0>.

MINTRABAJO. (2017). *Ministerio de Trabajo - proyecto decreto trabajo decente*. Bogotá.

Obtenido de

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/6028064/PROYECTO+DECRETO+TRABAJO+DECENTE.pdf/f25d8529-e005-2a6b-acdb-fc83b6d352ad?version=1.0>

MINTRABAJO. (2017). *Ministerio de Trabajo: Fuente de Información Laboral de Colombia*.

Bogotá. Obtenido de <http://filco.mintrabajo.gov.co/FILCO/faces/estadisticas.jsf>

OIT. (1999). *Trabajo decente. Memoria del Director General a la 87a. reunión de la*

Conferencia Internacional del Trabajo. Suiza. Disponible en internet:

<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

OIT. (2004). *Recomendaciones sobre el desarrollo de los recursos humanos R-195*. Suiza: OIT.

Ginebra, Suiza. Diponible en internet: [http://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/declaration/lang-es/index.htm)

OIT. (2010). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. Suiza. Disponible en internet:

[http://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/declaration/lang-es/index.htm)

OIT. (2018). *Organización Internacional del Trabajo*. Ginebra, Suiza. Disponible

en: [//www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm](http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm)

OIT. (s.f). *Tesaurus de la OIT*. Ible Ginebra, Suiza. Disponible en:

106

<http://ilo.multites.net/defaultes.asp>

OIT. (s.f.). *Diálogo social: en busca de una voz común*. Suiza: OIT. Ginebra, Suiza. Disponible

en internet: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---

[relconf/documents/meetingdocument/wcms_624017.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_624017.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (2014). *Las Reglas del Juego. Una breve introducción a*

las normas internacionales del trabajo. OIT. 3ª Edición Revisada. Recuperado de

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---

[normes/documents/publication/wcms_318173.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_318173.pdf).

Organización Internacional del Trabajo. (1998). Declaración de la OIT relativa a los principios y

derechos fundamentales en el trabajo. Recuperado de <http://www.ilo.org/declaration/lang->

[-es/index.htm](http://www.ilo.org/declaration/lang-es/index.htm).

Organización Internacional del Trabajo. (1999). Trabajo decente. Memoria del Director General a

la 87.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra. Recuperado de

<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>.

Organización Internacional del Trabajo (2009). Conocer los derechos fundamentales en el

trabajo. Recuperado de <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/->

[--sro-san_jose/documents/publication/wcms_180458.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--sro-san_jose/documents/publication/wcms_180458.pdf).

Organización Internacional del Trabajo (2016). Desarrollo Productivo, formalización laboral y

normas del trabajo. Recuperado de <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--->

[americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_534139.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_534139.pdf).

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Diálogo social: en busca de una voz común*.

Recuperado de <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/download/brochures.pdf>.

Pineda, J. A. (2014). *Trabajo Decente, una mirada integral al mundo del trabajo. Serie de 107 mitologías para el análisis del mercado del trabajo en Colombia*. Programa Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD, Departamento para la Prosperidad Social DPS: AED Ormet. Recuperado de: <http://www.redormet.org/documento/trabajo-decente-una-mirada-integral-al-mundo-del-trabajo/>.

Resolución No. 1355. (04 de abril de 2017). *Por la cual se crean los Subcomités Regionales y Departamentales de Desarrollo Administrativo del Sector Trabajo*. Bogotá D. C. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/resoluciones/2017>.

Referencias

- Alcaldía de Bogotá. (1996). *Decreto Nacional 427 de 2008*. Obtenido de www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4928
- Alcaldía de Bogotá. (2004). Obtenido de www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=14861
- Alcaldía de Bogotá. (2005). *Decreto 1227 de 2005*. Recuperado el febrero de 2018, de www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=16313
- Alcaldía de Bogotá. (2015). Obtenido de www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62518
- Alcaldía de Bogotá. (2015). *La Ley 1753 de 2015*. Obtenido de www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=61933.
- Arriaza, B.M. (s.f.). *Guía práctica de análisis de datos*. España: Consejería de Investigación y Formación Agraria y Pesquera.
- CEPAL. (2011). *Lineamientos metodológicos para la construcción de indicadores de desempeño*. Guatemala: CEPAL.
- Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Colombia: Corte Constitucional.
- Colombia. (16 de Junio de 2011). *Departamento Nacional de Planeación*. Obtenido de Ley 450 de 2011 Plan Nacional de Desarrollo 2011-2014: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Normatividad/ley145016062011.pdf>
- Colombia. (7 de Diciembre de 2015). Decreto Número 2362 de 2015. *Diario Oficial*, págs. 28-29.

Colombia. (6 de abril de 2017). Resolución número 1355 . *Diario Oficial*, pág. 20. 109

Cundinamarca. (2014). *Acuerdo de voluntades observatorio regional del mercado de trabajo ORMET del departamento/región de Cundinamarca*. Obtenido de www.co.undp.org/content/colombia/es/home/operations/projects/poverty_red

Cundinamarca. (12 de agosto de 2015). Ordenanza número 0274 de 2015. *Gaceta de cundinamarca*, págs. 1-2.

Cundinamarca. (5 de Diciembre de 2016). *Isolución*. Obtenido de <http://isolucion.cundinamarca.gov.co/Isolucion/Administracion/frmFrameSet.aspx?Ruta=Li4vRnJhbWVTZXRBCnRpY3Vsby5hc3A/UGFnaW5hPUJhbmNvY29ub2NpbWllbnRvNEN1bmRpbmFtYXJjYS9ELORFNkMwMDA0LTEyNzQtNDJFNi1BMUQ2LUJGMEE0M0EzQzNDNC9ERTZDMDAwNC0xMjc0LTQyRTYtQTFENi1CRjB>

Cundinamarca. (26 de mayo de 2016). Ordenanza número 006 de 2016 (mayo 25) por la cual se adopta el plan de desarrollo departamental 2016-2020. *Gaceta de Cundinamarca*, págs. 82-99.

Cundinamarca. (26 de mayo de 2016). Ordenanza Número 006 de 2016 (mayo 25) por la cual se adopta el plan de desarrollo departamental 2016-2020. *Gaceta de Cundinamarca*, pág. 96.

Cundinamarca. (Enero de 2017). *Cundinamarca*. Obtenido de Isolución: <http://isolucion.cundinamarca.gov.co/Isolucion/Administracion/frmFrameSet.aspx?Ruta=fi9CYW5jb2Nvb29jaW1pZW50bzRDdW5kaW5hbWFyY2EvRS9FRjM2NjkxMS0xMTg1LTQzMDYtQTQ1OS1BNTVEOTVFNzI1BMjgvRUYzNjY5MTEtMTE4NS00MzA2LUE0NTktQTU1RDk1RTc5QTl4LmFzcA==&debug=yes>

CUT. (2015). *Ordenanza 274 de 2015*. Obtenido de

<http://cutbogota.org/index.php/2015-06-12-23-06-22/nacional/1593-ordenanza-274-de-la-asamblea-de-cundinamarca-politica-departamental-de-trabajo-decente>

DANE. (2017). *Estadísticas por tema: mercado laboral por departamentos*. Obtenido de

<http://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-por-departamentos>

DANE. (s.f.). *Preguntas frecuentes*. Obtenido de

<https://www.dane.gov.co/index.php/transparencia/46-espanol/servicios-al-ciudadano/374-preguntas-frecuentes>.

Feinstein, O et al. (2016). *La evaluación de políticas. Fundamentos conceptuales y analíticos*.

Argentina: CAF.

Gobernación de Cundinamarca. (2014). *Acuerdo de Voluntades Observatorio Regional del*

Mercado de Trabajo ORMET del Departamento/ Región de Cundinamarca. Obtenido de Cundinamarca Undos podemos más:

www.cundinamarca.gov.co/Home/SecretariasEntidades.gc/Observatorio_OCEC/O

Levaggi V. (2004). *¿Qué es el trabajo decente? Promover el empleo, proteger a las personas,*

1.

Ministerio de Educación Nacional. (2009). *Decreto Nacional 535 de 2009*. Obtenido de

www.mineducacion.gov.co/1621/articles-304909_archivo_pdf.pdf

Ministerio de Trabajo. (2014). *Decreto 1444 de 2014*. Bogotá: S.e.

Ministerio de Trabajo. (2015). *Formalización laboral*. Obtenido de

<http://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/formalizacion-laboral>

Ministerio de Trabajo. (2017). *Estudios Laborales: "actualización de las tablas de vida - 111*

TVA - para Colombia, 2005 - 2016". Obtenido de

<http://filco.mintrabajo.gov.co/FILCO/faces/estudios.jsf>

MINTRABAJO. (2017). *Ministerio de Trabajo - proyecto decreto trabajo decente*. Obtenido de

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/6028064/PROYECTO+DECRETO+TRABAJO+DECENTE.pdf/f25d8529-e005-2a6b-acdb-fc83b6d352ad?version=1.0>

MINTRABAJO. (2017). *Ministerio de Trabajo: Fuente de Información Laboral de Colombia*.

Obtenido de <http://filco.mintrabajo.gov.co/FILCO/faces/estadisticas.jsf>

OIT. (1999). *Trabajo decente. Memoria del Director General a la 87a. reunión de la*

Conferencia Internacional del Trabajo. Obtenido de

<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

OIT. (2004). *Recomendaciones sobre el desarrollo de los recursos humanos R-195*. Obtenido

de Diponible en internet: <http://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>

OIT. (2010). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el*

trabajo y su seguimiento. Obtenido de www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm.

OIT. (2018). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de

<http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

OIT. (s.f). *Tesaurus de la OIT*. Obtenido de <http://ilo.multites.net/defaultes.asp>

OIT. (s.f.). *Diálogo social: en busca de una voz común*. Suiza: OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (1999). *Trabajo decente. Memoria del Director*

General a la 87.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Ortega, K. y Sarmiento, V. (2016). Radiografía del Mercado Laboral en Colombia: una

aproximación integral a la dinámica reciente. *Estudios Económicos*, 2.

Pineda, J y Acosta C. (2011). Calidad del trabajo: aproximaciones teóricas y estimación 112

de un índice compuesto. *Ensayos sobre Política Económica* , 63.

PNUD. (2014). *Trabajo Decente: una Mirada Integral al Mundo del Trabajo*. Obtenido de issuu.com/pnudcol/docs/bocetodiagramadotd1

Rodgers G. (2002). El Trabajo Decente como una Meta para la Economía Global. *Boletín Cintefor*, 13-14.

S., A. (2011). Las políticas públicas en Colombia: insuficiencias y desafíos. *Forum*, 95.